Gemeente Groningen
GEMEENTEBLAD
Officiële uitgave van gemeente Groningen.
Nr. 117907
26 augustus
2016

ARBEIDSVOORWAARDENREGELING GEMEENTE GRONINGEN

HET COLLEGE VAN BURGEMEESTER EN WETHOUDERS VAN GRONINGEN;

Gelet op de Algemene wet bestuursrecht, de Gemeentewet, de Ambtenarenwet

Besluiten:
tot vaststellen van het wijzigingsbesluit van de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Groningen.

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1:1 Begripsomschrijvingen

1. Voor de toepassing van deze regeling en de uitwerkingsovereenkomst wordt verstaan onder:
   a. ambtenaar: hij die door of vanwege de gemeente is aangesteld om in openbare dienst werkzaam te zijn alsmede hij met wie een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht is aangegaan;
   b. functie: het geheel van werkzaamheden dat door de ambtenaar is te verrichten conform artikel 3:1;
   c. pensioenwet: de Algemene burgerlijke pensioenwet, zoals die gold tot en met 31 december 1995;
   d. pensioen: een pensioen in de zin van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
   e. arbeidsduur: de vooraf vastgestelde omvang van het aantal uren in een bepaalde periode gedurende welke door de ambtenaar arbeid moet worden verricht;
   f. arbeidsduur per dag: de arbeidsduur zoals die voor de ambtenaar voor een bepaalde dag is vastgesteld;
   g. formele arbeidsduur per week: de arbeidsduur volgens de aanstelling;
   h. feitelijke arbeidsduur per week: de arbeidsduur zoals die voor de ambtenaar voor een bepaalde week is vastgesteld;
   i. *vervallen*;
   j. arbeidsduur per jaar: de naar jaarbasis herleide formele arbeidsduur per week, gecorrigeerd voor feestdagen;
   k. dienstverband: een aanstelling voor bepaalde of onbepaalde tijd, of een oproepovereenkomst;
   l. overwerk: werkzaamheden die de ambtenaar, voor wie de bijzondere werktijdenregeling geldt, in dienstopdracht verricht buiten de feitelijke arbeidsduur per week;
   m. werkdag: een dag waarop de ambtenaar arbeid moet verrichten;
   n. werktijd: de periode tussen vastgestelde tijdstippen gedurende welke door de ambtenaar arbeid moet worden verricht;
   o. uurloon: 1/156 gedeelte van het - zo nodig naar een volledig dienstverband herberekende - salaris van de ambtenaar per maand;
   p. Zvw: de Zorgverzekeringswet
   q. CAR: Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten;
   r. UWO: Uitwerkingsovereenkomst;
   s. vervallen
   t. vervallen
   u. LOGA: Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden;
   v. WAO: de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering;
   w. arbeidsongeschiktheid: arbeidsongeschikt in de zin van artikel 18, eerste lid, van de WAO;
   x. WAO-uitkering: een uitkering op grond van de WAO;
   y. WIA: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen;
   z. IVA: Regeling inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten;
   aa. IVA-uitkering: de uitkering bij volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid op grond van de WIA;
   bb. WGA: Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten;
   cc. WGA-uitkering: de werkhervattingsuitkering gedeeltelijk arbeidsgeschikten op grond van de WIA;
   dd. WAJONG: Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening voor jong gehandicapten;
   ee. WAZ: Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen;
   ff. Wazo: Wet arbeid en zorg;

gg. SUWI: de wet Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen;
hh. uitvoeringsinstelling: een uitvoeringsinstelling als bedoeld in artikel 39, derde lid, van de Organisatiewet sociale verzekeringen 1997;
ii. pensioenreglement: het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
jj. WPA: de Wet privatisering ABP;
kk. vervallen
ll. vervallen
mm. volledig dienstverband: een dienstverband waarvan de arbeidsduur per jaar 1836 uur bedraagt en de formele arbeidsduur per week 36 uur bedraagt. Bij een deeltijd dienstverband bedraagt de arbeidsduur minder dan 1836 uur per jaar en de formele arbeidsduur minder dan 36 uur per week
nn. ZW: de Ziektewet;
oo. ZW-uitkering: ziekengeld of uitkering krachtens de ZW;
pp. UWV: het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen, als bedoeld in hoofdstuk 5 van de wet SUWI.
qq. Salaris: maandbedrag dat binnen de salarisschaal aan de ambtenaar is toegekend, naar evenredigheid van diens formele arbeidsduur.
rr. Salaristoelagen: de in paragraaf 3 van hoofdstuk 3 genoemde toelagen te weten: de functioneringstoelage, de waarnemingstoelage, de toelage onregelmatige dienst, de buitendagvenstertoelage, de toelage beschikbaarheidsdienst, de inconveniententoelage, de arbeidsmarkttoelage, de garantietoelage en de afbouwtoelage, die aan de medewerker zijn toegekend en die tot 1 januari 2016 tot de bezoldiging werden gerekend.
ss. *Functieschaal*: de salarisschaal die bij een functie hoort;
tt. *Periodiek*: het maandbedrag in een salarisschaal;
uu. *Salarisschaal*: een reeks maandbedragen als opgenomen in de bijlage bij dit hoofdstuk;
vv. *Achterblijvende Partner:* weduwe, weduwnaar, geregistreerd partner van de overleden ambtenaar, of de ongehuwde partner die een samenlevingscontract had met de overleden ambtenaar.

2. Tot de openbare dienst van de gemeente behoren alle diensten en bedrijven door de gemeente beheerd.

Artikel 1:2 Geen ambtenaar

1. Voor de toepassing van deze regeling en de uitwerkingsovereenkomst wordt niet als ambtenaar beschouwd:
   a. het onderwijzend personeel bij een inrichting van openbaar onderwijs;
   b. het onderwijsondersteunend personeel bij een inrichting van openbaar onderwijs, indien zij belanghebbenden zijn in de zin van het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel;
   c. de (buitengewoon) ambtenaar van de burgerlijke stand als zodanig;
   d. de onbezoldigd gemeenteambtenaar als genoemd in artikel 231, tweede lid, onderdeel b, c, d en e van de Gemeentewet;
   e. de directeur van de RDW Dienst Wegverkeer die tevens is benoemd tot onbezoldigd ambtenaar der gemeentelijke belastingen;
   f. de onbezoldigd gemeenteambtenaar die toezichthouder is zonder opsporingsbevoegdheid;
   g. de onbezoldigd gemeenteambtenaar die toezichthouder is met opsporingsbevoegdheid;
   h. hij die een indicatie heeft voor de sociale werkvoorziening en op grond daarvan op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van de gemeente, met uitzondering van de geïndiceerde die werkzaam is bij de gemeente in het kader van begeleid werken als bedoeld in artikel 7 van de Wet sociale werkvoorziening;
   i. de ambtenaar als bedoeld in artikel 1.1, onder ‘medewerker’, van de sector-cao Ambulancezorg.

2. Voor toepassing van onderdeel f of g van het eerste lid is, afhankelijk van de lokale bevoegdheidsverdeling tussen het georganiseerd overleg en de ondernemingsraad, overeenstemming vereist in het georganiseerd overleg of instemming vereist van de ondernemingsraad.
3. Op de ambtenaar die aangesteld is als vrijwilliger bij de gemeentelijke brandweer is alleen hoofdstuk 19 en hoofdstuk 19a van toepassing.

Artikel 1:2:1

1. Op de ambtenaar met wie een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht is aangegaan zijn artikel 3:11, 3:13, 3:25, 3:26 en de hoofdstukken 17 en 18 niet van toepassing.

2. Op de ambtenaar die is aangesteld hoofdzakelijk ten behoeve van een wetenschappelijke of praktische opleiding of vorming zijn de hoofdstukken 3, 7, 10d, 11a en 17 niet van toepassing
3. Op de ambtenaar die is aangesteld als vakantiekracht zijn de hoofdstukken 3, 10d en 17 niet van toepassing.
4. Op de ambtenaar die is aangesteld voor het verrichten van werkzaamheden in het kader van een door de overheid getroffen regeling, die het karakter draagt door een tijdelijke tewerkstelling de opneming in het arbeidsproces te bevorderen van personen, die behoren tot één of meer bepaalde groepen van werklozen, zijn de hoofdstukken 3, 10d en 11a niet van toepassing.

Artikel 1:2:2 Leer-werkbaan
(vervallen)

Artikel 1:2:3 Instapplan
(vervallen)

Artikel 1:2a Stageplaats
1. Het college kan een student in het kader van opleiding, studie of onderzoek een stageplaats aanbieden op basis van een stage-overeenkomst.
2. Op de stage-overeenkomst is de CAR-UWO van toepassing, met uitzondering van de hoofdstukken 3, 4a, 5a, 6, 6a, 7,10d en 17 en artikelen 2:1A, 2:1B, 2:4.
3. De stage-overeenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd, waarbij de duur afhankelijk is van de leerdoelen van de stagiair.
4. De te verrichten werkzaamheden worden bepaald in samenspraak met de stagiair en onderwijsinstelling, waarbij het leerproces van de stagiair centraal staat. Het college zorgt voor adequate begeleiding.
5. Aan de stagiair kan een onkostenvergoeding worden betaald.
6. De stagiair is geen werknemer in de zin van artikel 2:4 van het Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds ABP.

Artikel 1:2b Werkervaringsplaats
1. Het college kan degene die daarom verzoekt een werkervaringsplaats aanbieden op basis van een werkervaringsovereenkomst.
2. Op de werkervaringsovereenkomst is de ARG van toepassing, met uitzondering van de hoofdstukken 3, 4a, 5a, 6, 6a, 7, 10d en 17 en artikelen 2:1A, 2:1B en 2:4.
3. De werkervaringsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd, voor een periode van maximaal 6 maanden. De werkervaringsovereenkomst kan eenmalig worden verlengd met een periode van maximaal 6 maanden.
4. De te verrichten werkzaamheden worden bepaald in overleg met de medewerker, waarbij het leerproces van de medewerker centraal staat. Het college zorgt voor adequate begeleiding.
5. Aan de medewerker wordt een onkostenvergoeding betaald.
6. De medewerker is geen werknemer in de zin van artikel 2:4 van het Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds ABP.

Artikel 1:2c Aanstellingen op grond van de banenafspraak
1. In afwijking van artikel 3:3, eerste lid, kan het college salarisschaal A in bijlage IIa vaststellen voor de ambtenaar die op grond van de Wet banenafspraak een aanstelling krijgt omdat hij onder de Participatiewet valt en door beperkingen niet het wettelijk minimumloon kan verdienen.
2. In afwijking van artikel 3:3, eerste lid, kan het college vaststellen dat de ambtenaar die op grond van de Wet banenafspraak een aanstelling krijgt omdat hij Wajonger is met arbeidsvermogen en voor wie een loonwaarde van minder dan 100% is vastgesteld, recht heeft op een door zijn loonwaarde bepaald percentage van het salaris. Is het door het loonwaarde bepaalde percentage van het salaris lager dan het wettelijk minumumloon, dan is het salaris van de ambtenaar gelijk aan het wettelijk minimumloon.
3. Voor de in het eerste lid genoemde ambtenaar geldt niet het in artikel 3:18a, eerste lid genoemde minimumbedrag voor de eindejaarsuitkering.
4. Voor de in het eerste lid genoemde ambtenaar geldt niet het in de toelichting op artikel 6:3, tweede lid, genoemde minimumbedrag voor de vakantietoelage.

5. Voor de in het eerste lid genoemde ambtenaar geldt niet het in artikel 6a:7, eerste lid genoemde minimumbedrag voor de levensloopbijdrage.
6. Voor de in het tweede lid genoemde ambtenaar geldt als minimumbedrag voor de eindejaarsuitkering het in artikel 3:18a, eerste lid genoemde minimumbedrag naar rato van de loonwaarde en de deeltijdfactor.
7. Voor de in het tweede lid genoemde ambtenaar geldt als minimumbedrag voor de vakantietoelage het in de toelichting op artikel 6:3, tweede lid genoemde minimumbedrag naar rato van de loonwaarde en de deeltijdfactor.
8. Voor de in het tweede lid genoemde ambtenaar geldt als minimumbedrag voor de levensloopbijdrage het in artikel 6a:7 eerste lid genoemde minimumbedrag naar rato van de loonwaarde en de deeltijdfactor.
9. Indien het college voor de in het tweede lid genoemde ambtenaar loondispensatie op grond van de Wajong ontvangt, past het college deze loondispensatie toe op het salaris en de daarop gebaseerde toelagen en vergoedingen.

Artikel 1:3 Toepassing

1. De bepalingen van deze regeling en de uitwerkingsovereenkomst vinden ten aanzien van ambtenaren, omtrent wier rechtstoestand bij of krachtens de wet regelen zijn gesteld, slechts toepassing, voor zover bij of krachtens de wet die rechtstoestand niet is geregeld.
2. Bij besluit van het college kan de toepasselijkheid van deze regeling en de uitwerkingsovereenkomst of van delen daarvan op ambtenaren of groepen ambtenaren om bijzondere redenen worden uitgesloten. Het voornemen een besluit te nemen, bedoeld in de eerste volzin, wordt - met redenen omkleed - gemeld bij het secretariaat van het LOGA. Deze melding kan voor LOGA-partijen aanleiding zijn te besluiten tot een verdere handelwijze.

Artikel 1:3:1

Vervalt

Artikel 1:3a

Voor de toepassing van deze regeling ten aanzien van de griffier en de op de griffie werkzame ambtenaren is de raad bevoegd.

Artikel 1:4:1 Voorschriften en instructies

Met inachtneming van het bepaalde in deze regeling kan het college, indien zulks naar het oordeel van het college nodig of wenselijk is:

a. bijzondere voorschriften vaststellen ter uitvoering van de bepalingen van deze regeling, alsmede ten behoeve van het functioneren van de dienst;
b. instructies vaststellen ten aanzien van betrekkingen en bij de vervulling daarvan te volgen werkwijzen.

Artikel 1:4:2 Uitreiking van de ARG

1. Op verzoek ontvangt de ambtenaar kosteloos een exemplaar van deze regeling, van de wijzigingen daarvan en van alle andere regelingen welke ter uitvoering van artikel 125 van de Ambtenarenwet zijn of worden getroffen.
2. Op verzoek ontvangen eveneens kosteloos een exemplaar van de in het vorige lid bedoelde stukken:
    a. de centrale van overheidspersoneel welke zijn toegelaten tot het LOGA met het college voor Arbeidszaken van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten;
    b. de organisatie die blijkens hun statuten de belangen van gemeenteambtenaren behartigen en aangesloten zijn bij de onder a aangeduide centrales;
    c. de afdelingen van de organisaties, bedoeld onder b;
    d. ieder ander die daarvoor naar het oordeel van het college in aanmerking komt.

Artikel 1:4:3

1. Op verzoek ontvangt de ambtenaar kosteloos een exemplaar van de voor hem geldende schriftelijke regels, welke zijn vastgesteld ter uitwerking of uitvoering van de bepalingen van deze regeling of welke hij bij de vervulling van zijn functie heeft na te leven, tenzij de bedoelde regels op een voor hem gemakkelijk toegankelijke plaats ter inzage liggen.
2. Wanneer de ambtenaar niet schriftelijk vastgestelde regels als bedoeld in het eerste lid heeft na te leven, worden deze behoorlijk te zijner kennis gebracht.

Artikel 1:4:4 Voordragen van belangen

De ambtenaar heeft het recht zijn belangen rechtstreeks bij het hoofd van dienst en bij het tot aanstelling bevoegd bestuursorgaan voor te dragen.

Artikel 1:5 Omvang van de betrekking

Bij de berekening van uren onder meer bij het bepalen van de omvang van de betrekking, worden deze tot op twee decimalen afgerond. Om tot een decimaal te komen wordt de gangbare afbreekregel gehanteerd.

Artikel 1:6 Vrijstelling

1. In een nadere regeling kan worden bepaald dat in bijzondere gevallen voor nader te bepalen hogere functies een tijdelijke aanstelling kan worden verleend in afwijking van artikel 2:4, alsmede dat voor bedoelde functies kan worden afgeweken van de salaristabel en/of van het bepaalde in de hoofdstuk 8 en 10d. In de commissie voor georganiseerd overleg moet overeenstemming zijn bereikt over de criteria voor de aanwijzing van deze functies en over de functies zelf. Ingeval geen commissie voor georganiseerd overleg is ingesteld, wordt de procedure ingevolge bijlage III van deze regeling gevoerd bij het opstellen van even genoemde criteria en bij het bepalen van de functies, waarbij het overeenstemmingsvereiste van toepassing is.
2. De in het vorige lid bedoelde regeling kan overeenkomstig van toepassing worden verklaard op ambtenaren in tijdelijke dienst die projecten of functies van tijdelijke aard uitoefenen waarbij de te bereiken resultaten in een bepaalde tijdsperiode tevoren kunnen worden vastgesteld en de betrokken ambtenaar in verregaande mate zelfstandig verantwoordelijkheid draagt voor de inrichting van de werkzaamheden.

Hoofdstuk 2 Aanstelling en arbeidsovereenkomst

Artikel 2:1 Aanstelling: het bevoegd gezag

Tenzij bij of krachtens wet of raadsbesluit anders is of wordt bepaald, geschiedt de aanstelling door het college.

Artikel 2:1A Aanstelling in algemene dienst

1. De aanstelling geschiedt in algemene dienst van de gemeente.
2. Het college stelt in een lokale regeling nadere regels ter uitvoering van dit artikel.
3. De ambtenaar die op 31 december 2012 in dienst is van de gemeente is met ingang van 1 januari 2013 van rechtswege aangesteld in algemene dienst van de gemeente.

Artikel 2:1B

1. De ambtenaar is – nadat hij is gehoord – verplicht om in het belang van de dienst een andere passende functie te aanvaarden. Een passende functie is een functie die de ambtenaar redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen.
2. Indien het college dit in het belang van de dienst nodig acht, is de ambtenaar verplicht om:
   a. tijdelijk niet tot zijn functie behorende werkzaamheden te verrichten, dan wel tijdelijk een andere functie waar te nemen;
   b. tijdelijk werkzaamheden te verrichten buiten de voor hem vastgestelde werktijden;
   c. beschikbaar te zijn buiten de voor zijn functie vastgestelde werktijden.

Voor het, gedurende onbepaalde tijd periodiek verrichten van deze beschikbaarheidsdiensten wordt de ambtenaar schriftelijk aangewezen, indien deze diensten ten minste op gemiddeld zestig kalenderdagen in een periode van twaalf maanden zullen moeten worden verricht, hetgeen uit de schriftelijke aanwijzing moet blijken.

3. Wanneer de ambtenaar meent, dat in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden de in het tweede lid bedoelde werkzaamheden redelijkerwijs niet van hem kunnen worden gevergd, geeft hij – onverminderd zijn verplichting om die werkzaamheden terstond aan te vangen – daarvan door tussenkomst van het hoofd van dienst terstond kennis aan het college, dat zo spoedig mogelijk een beslissing ter zake neemt.

Artikel 2:2 Aanstelling: onderzoek naar bekwaamheid en geschiktheid

1. Voor aanstelling kan slechts in aanmerking komen hij van wie - na een daartoe door of vanwege het tot aanstelling bevoegd bestuursorgaan gehouden onderzoek - kan worden aangenomen, dat hij in voldoende mate beschikt over de hoedanigheden tot het verrichten van de hem op te dragen werkzaamheden.
2. Het college treft maatregelen, waardoor de vertrouwelijkheid van de gegevens, ontvangen op grond van het in het eerste lid bedoelde onderzoek, te allen tijde wordt gegarandeerd.
3. Voor aanstelling kan als vereiste worden gesteld, dat betrokkene in het bezit is van een verklaring omtrent het gedrag als bedoeld in de Wet justitiële en strafvorderlijke gegevens.
4. De vreemdeling, zoals omschreven in de Vreemdelingenwet 2000 kan slechts voor een aanstelling in aanmerking komen indien hij beschikt over een tewerkstellingsvergunning tenzij hij van deze verplichting is uitgesloten krachtens artikel 3 van de Wet arbeid vreemdelingen.

Artikel 2:3 Aanstelling: geneeskundig onderzoek

1. Onverminderd artikel 2:2, kan het college bepalen dat voor bepaalde functies, waarbij aan de vervulling van de functie bijzondere eisen op het punt van de medische geschiktheid moeten worden gesteld, aanstelling alleen mogelijk is na een geneeskundig onderzoek gericht op de te vervullen functie, waaruit blijkt dat tegen het vervullen van de functie uit medisch oogpunt geen bezwaren bestaan. Het geneeskundig onderzoek wordt ingesteld door de geneeskundige(n), daartoe aangewezen door het college.
2. De kosten van het geneeskundig onderzoek komen ten laste van de gemeente.

Artikel 2:4 Duur van de aanstelling

1. De aanstelling geschiedt voor bepaalde of onbepaalde tijd.
2. Vanaf de dag dat een reeks van twee of drie aanstellingen voor bepaalde tijd, die elkaar opvolgen met tussenpozen van ten hoogste 6 maanden, een periode van 24 maanden overschrijdt (de tussenpozen inbegrepen), geldt de laatste aanstelling met ingang van die dag als een aanstelling voor onbepaalde tijd.
3. Vanaf de dag dat meer dan drie aanstellingen voor bepaalde tijd elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden, geldt de laatste aanstelling als een aanstelling voor onbepaalde tijd.
4. Dit artikel is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende aanstellingen en arbeidsovereenkomsten tussen een ambtenaar en verschillende werkgevers, die, ongeacht of inzicht bestaat in de hoedanigheid of geschiktheid van de ambtenaar, ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn.
5. Voor de ambtenaar die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, geldt de aanstelling als aanstelling voor onbepaalde tijd vanaf de dag waarop:
    a. de aanstellingen in tijdelijke dienst elkaar met tussenpozen van niet meer dan zes maanden hebben opgevolgd en een periode van 48 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden;
    b. meer dan zes aanstellingen in tijdelijke dienst elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan zes maanden.

6. Voor de vaststelling of de bedoelde periode of het aantal opvolgende aanstellingen is overschreden, worden alleen de aanstellingen in tijdelijke dienst in aanmerking genomen die zijn aangegaan na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd

Artikel 2:4:1 Bericht van aanstelling

1. De ambtenaar ontvangt voor zijn indiensttreding kosteloos het bericht van aanstelling. Dit bericht vermeldt:
   a. de gegevens genoemd in artikel II, tweede lid, onderdeel a tot en met j, van de wet van 2 december 1993 (Stb. 1993, 635);
   b. de geboortedatum en geboorteplaats van de ambtenaar
   c. de aanstellingsgrond, indien de ambtenaar is aangesteld:
      i. in een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd;
      ii. in een aanstelling bij wijze van proef;
      iii. voor een project met een eenmalig en uniek karakter;
      iv. hoofdzakelijk ten behoeve van een wetenschappelijke of praktische opleiding of vorming;
      v. als vakantiekracht;
      vi. voor het verrichten van werkzaamheden in het kader van een door de overheid getroffen regeling, die het karakter draagt door een tijdelijke tewerkstelling de opneming in het arbeidsproces te bevorderen van personen, die behoren tot één of meer bepaalde groepen van werklozen;
      vii. als werkzoekende in tijdelijke dienst.

2. Een wijziging bedoeld in het eerste lid, onderdeel c, wordt de ambtenaar kosteloos meegedeeld.
3. De mededeling als bedoeld in het zesde lid van artikel II van de wet van 2 december 1993 geschiedt kosteloos.

Artikel 2:4:2 Vacatures

1. De vervulling van een vacature geschiedt bij voorkeur uit het personeel van de gemeente, tenzij naar het oordeel van het tot aanstelling bevoegde bestuursorgaan het dienstbelang zich daartegen verzet.
2. Het bepaalde in het vorige lid van dit artikel is van overeenkomstige toepassing op degenen die een uitkering krachtens hoofdstuk 10a en 10d genieten ten laste van de gemeente.

Artikel 2:4:3

(vervallen)

Artikel 2:5

1. Door het college kan met een persoon slechts een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht worden aangegaan voor het bij oproep verrichten van werkzaamheden van een in aard en omvang wisselend karakter.
2. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan, in tweevoud opgemaakt en door beide partijen ondertekend.
3. Artikel 125h van de Ambtenarenwet is van overeenkomstige toepassing op de persoon met wie een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is gesloten.

Artikel 2:5:1 Arbeidsovereenkomst

Ten aanzien van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 2:5 zijn de artikelen 2:1 tot en met 2:4:2 van overeenkomstige toepassing.

Artikel 2:5:2 Minimum-urengarantie bij oproepkrachten

De overeenkomst kent een minimum-urengarantie. Per oproep wordt een minimum van 2 uur gegarandeerd en op maandbasis wordt uitbetaling van minimaal 15 uur gegarandeerd. De middeling van gewerkte uren vindt per kwartaal plaats indien in de maanden van het betreffende kwartaal meer of minder uren wordt gewerkt.

Artikel 2:5:3 Inhoud oproepovereenkomst

De overeenkomst dient de volgende afspraken te bevatten:

a. de werkgever verbindt zich, indien zich werkzaamheden voordoen die een beroep op de arbeid van de oproepkracht rechtvaardigen, het verrichten van deze werkzaamheden aan de oproepkracht aan te bieden;
b. de oproepkracht verbindt zich in beginsel de werkzaamheden - na daartoe opgeroepen te zijn - te verrichten;
c. een oproep door de werkgever dient ten minste 24 uur voor de aanvang van de feitelijke werkzaamheden aan de oproepkracht kenbaar gemaakt te worden. Daarbij dient de werkgever de omvang van de werkzaamheden zo nauwkeurig mogelijk aan te geven;
d. de werkgever verbindt zich in de overeenkomst de tijden te vermelden, waarbinnen de werkzaamheden kunnen worden verricht;
e. een oproep kan door de werkgever worden afgezegd en door de oproepkracht worden geweigerd, indien de afzegging respectievelijk de weigering uiterlijk twaalf uur voor de aanvang van de feitelijke werkzaamheden aan de wederpartij kenbaar wordt gemaakt. Indien afzegging plaatsvindt zonder de termijn van twaalf uur in acht te nemen, is de werkgever gehouden loon te betalen als ware de werkzaamheden feitelijk vervuld. Indien weigering plaatsvindt zonder de termijn van twaalf uur in acht te nemen, maakt de oproepkracht zich schuldig aan plichtsverzuim;
f. indien gedurende een omschreven periode de oproepkracht niet heeft gewerkt, terwijl de werkgever de oproepkracht ten minste een omschreven aantal malen daartoe heeft opgeroepen, en de oproepkracht alsdan niet verhinderd was werkzaam te zijn wegens ziekte, kan genoemde omstandigheid gelden als grond voor ontslag van de oproepkracht op grond van artikel 8:13.

Artikel 2:5:4 Betaling bij ziekte van de oproepkracht

1. De gemeente verbindt zich het salaris en de toegekende salaristoelage(n) van de oproepkracht te baseren op de minimum afspraken zoals geformuleerd in artikel 2:5:2.
2. Het salaris en de toegekende salaristoelage(n) die de oproepkracht geniet, daaronder begrepen de vakantietoelage, worden uitgedrukt in een bedrag per uur.
3. Ingeval de oproepkracht aanspraak maakt op een uitkering ingevolge hoofdstuk 7, wordt als berekeningsbasis voor de uitkering uitgegaan van het inkomen dat gemiddeld is genoten gedurende het kalenderkwartaal, voorafgaand aan het tijdstip waarop de ziekte is ontstaan. Ingeval het arbeidspatroon in bedoeld kalenderkwartaal in belangrijke mate afwijkt van het arbeidspatroon in een voorafgaand kwartaal, wordt uitgegaan van het inkomen dat is genoten gedurende een kalenderkwartaal dat een getrouw beeld geeft van het gemiddelde arbeidspatroon van de oproepkracht.

Artikel 2:5:5 Geschillen

1. De commissie voor bezwaarschriften in Algemene Rechtspositionele Aangelegenheden adviseert in geschillen tussen werkgever en werknemer, als tussen partijen overeenstemming bestaat over het inschakelen van deze commissie.
2. Het advies van de commissie is niet bindend voor partijen. De Verordening behandeling bezwaarschriften ARA is voor zoveel mogelijk van overeenkomstige toepassing.

Artikel 2:5:6

(vervallen)

Artikel 2:5:7

(vervallen)

Artikel 2:5:8

(vervallen)

Artikel 2:5:9 Oproepkrachten

(vervallen)

Artikel 2:5:10

(vervallen)

Artikel 2:5:11
(vervallen)

Artikel 2:5:12
(vervallen)

Artikel 2:5:13 Inwerkingtreding
(vervallen)

Artikel 2:6 Overgangsrecht
Op aanstellingen die op 1 juli 2015 voldoen aan de voorwaarden van artikel 2:4 (oud), wordt artikel 2:4 (nieuw) pas van toepassing indien een volgende aanstelling wordt aangegaan binnen een periode van ten hoogste zes maanden na het einde van de laatste aanstelling.

Artikel 2:7 Aanpassing arbeidsduur
1. Overeenkomstig de Wet flexibel werken heeft een persoon die is aangesteld als ambtenaar of met wie een arbeidsovereenkomst is aangegaan, het recht de formele arbeidsduur per week te verminderen of de formele arbeidsduur per week uit te breiden tot het aantal uur van een volledige betrekking, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich hiertegen verzetten.
2. Overeenkomstig de Wet flexibel werken heeft een persoon die is aangesteld als ambtenaar of met wie een arbeidsovereenkomst is aangegaan, het recht de werktijden aan te passen, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich hiertegen verzetten.
3. Overeenkomstig de Wet flexibel werken kan een persoon die is aangesteld als ambtenaar of met wie een arbeidsovereenkomst is aangegaan het college verzoeken tot aanpassing van zijn arbeidsplaats.
4. De bepaling in lid 1 geldt niet voor de ambtenaar of de persoon met wie een arbeidsovereenkomst is aangegaan die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Artikel 2:7a
1. Op verzoek van het college kan de arbeidsduur van een ambtenaar die is aangesteld voor een formele arbeidsduur van 36 uur per week, worden verruimd naar maximaal 40 uur per week.
2. Bij een verruiming van de arbeidsduur geldt dat:
   - de verruiming van de arbeidsduur plaatsvindt gedurende een vooraf te bepalen periode;
   - het salaris evenredig wordt verhoogd;
   - de vakantieduur evenredig wordt verhoogd;
   - de pensioenopbouw evenredig wordt verhoogd;
   - de minimum vakantietoelage als bedoeld in artikel 6:3 , tweede lid, sub a, evenredig wordt verhoogd;
   - de minimale eindejaarsuitkering als bedoeld in artikel 3:18a , eerste lid, evenredig wordt verhoogd;
   - instemming van de ambtenaar is vereist;
   - artikel 4a:2 in de bepaalde periode niet van toepassing is.
3. Wanneer het eerste lid van dit artikel wordt toegepast, meldt het college dit vooraf aan de OR.
4. Het college rapporteert jaarlijks in het sociaal jaarverslag over het gebruik van de uitbreidingsmogelijkheid van de arbeidsduur naar maximaal 40 uur. Deze rapportage wordt ter bespreking voorgelegd aan de OR.

Artikel 2:7:1
1. In afwijking van het gestelde in het tweede lid van artikel 2:7 heeft de ambtenaar niet het recht om zijn formele arbeidsduur per week uit te breiden als de ambtenaar eerder zijn formele arbeidsduur per week heeft verminderd in het kader van de 55-jarigenregeling of de 60-jarigenregeling, zoals bedoeld in het Sociaal Statuut 2014-2018.

2. Als enkel de overgang van de 55-jarigenregeling naar de 60-jarigenregeling resulteert in een uitbreiding van de formele arbeidsduur per week is dit wel toegestaan.

Artikel 2:8 Aanstelling na 65 jaar

(vervallen)

Hoofdstuk 3 Salaris, vergoedingen, toelagen en uitkeringen

De toelichting aan het begin van het hoofdstuk luidt als volgt:
PREAMBULE
In het arbeidsvoorwaardenakkoord 2013-2015 hebben partijen in het LOGA afspraken gemaakt over een geheel vernieuwd beloningshoofdstuk, dat in werking is getreden op 1 januari 2016.
De belangrijkste veranderingen waartoe het LOGA heeft besloten zijn: Het integreren van de lokale bezoldigingsverordening in hoofdstuk 3 van de CAR; Het niet langer hanteren van het begrip bezoldiging; en Het laten vervallen van gedetailleerde aanwijzingen voor de uitvoering. In het nieuwe begrip ‘salaristoelagen’ worden de toelagen opgesomd, die samen met hetsalaris tot 1 januari 2016 de oude ‘bezoldiging’ vormden. Met de introductie van ‘salaristoelagen’, kon afscheid worden genomen van het begrip ‘bezoldiging’, zonder dat de daaraan verbonden rechten en verplichtingen teniet zijn gegaan. De begrippen die in dit hoofdstuk worden gebruikt, zijn in artikel 1:1 nader omschreven. Dit hoofdstuk heeft een standaardkarakter, hetgeen betekent dat afwijkingen ten nadele of ten gunste van de ambtenaar niet zijn toegestaan. Hoofdstuk 3 bevat een limitatieve opsomming van beloningselementen. Alleen ten aanzien van die onderdelen waarbij in de tekst van dit hoofdstuk is bepaald dat het college iets ‘kan’, heeft het college regelruimte. Daarbij gaat het zowel om de zogenaamde ‘kan-bepalingen’, als de lokale invulling van een op centraal niveau afgesproken ‘bandbreedte’.
Bij de kan-bepalingen (artikelen 3:14, 3:15, 3:20 en 3:22) heeft het college de vrijheid om de betreffende arbeidsvoorwaarde al dan niet toe te passen (de ambtenaar kan er dus niet zondermeer rechten aan ontlenen) en áls dat het geval is, op welke wijze dat gebeurt. Daarnaast bevat dit hoofdstuk ‘bandbreedte-bepalingen’, waar de ambtenaar wél rechten aan kan ontlenen. Ten aanzien van de bandbreedte-bepalingen hebben LOGA-partijen een bandbreedte afgesproken, die op lokaal niveau nader kan worden ingevuld. Zo is bijvoorbeeld in artikel 3:8 met betrekking tot de functioneringstoelage geregeld dat deze maximaal 10% van het salaris bedraagt en voor een periode van maximaal een jaar wordt toegekend. Deze twee indicatoren voor de omvang van de functioneringstoelage, bepalen de ‘bandbreedte’ die in het lokale beloningsbeleid nader kunnen worden ingevuld.
De keuze voor het toepassen van ‘kan bepalingen’ en de nadere invulling van de ‘bandbreedte bepalingen’, vormen samen met de bestaande beleidsregels met betrekking tot de uitvoering van de bepalingen in dit hoofdstuk, het beloningsbeleid van de gemeente(lijke organisatie). Afspraken over het beloningsbeleid worden op werkgeversniveau gemaakt. Deze afspraken behoeven de instemming van het lokale Georganiseerd Overleg (GO).
Uitgangspunt van het beloningsbeleid is dat alle gemeenten een functiewaarderingssysteem hebben, aan de hand waarvan de functies worden beschreven. Gemeenten zijn vrij in de keuze van een functiewaarderingssysteem. In die organisaties waarin naast of in plaats van ‘functies’ wordt gesproken over ‘rollen’, worden die rollen overeenkomstig een functiewaarderingssysteem beschreven.
Met ingang van 1 januari 2016 is de oude salarisregeling die gold tot 1 april 1996 komen te vervallen. Ambtenaren op wie deze regeling nog van toepassing was, zijn uiterlijk per 1 januari 2016 ingepast in de nieuwe structuur.

Paragraaf 1 Algemene bepalingen

Artikel 3:1 Functies en functiewaardering

1. Het college stelt de functies vast die door ambtenaren binnen de gemeentelijke organisatie kunnen worden bekleed.
2. Elke functie wordt beschreven op basis van een functiewaarderingssysteem.
3. Voor elke functie stelt het college een functieschaal vast op basis van een functiewaarderingssysteem.

Artikel 3:2 Recht op salaris, vergoedingen, salaristoelagen en uitkeringen

1. Zolang zijn aanstelling duurt heeft een ambtenaar recht op salaris, vergoedingen, toelagen en uitkeringen overeenkomstig dit hoofdstuk. Dit recht bestaat niet over de tijd dat de ambtenaar in strijd met zijn verplichtingen opzettelijk nalaat arbeid te verrichten.

2. De uitbetaling van het salaris, de vergoedingen, de toelagen en de uitkeringen vindt plaats per maand, tenzij in deze regeling anders is bepaald.

Paragraaf 2 Salaris

Artikel 3:3 Vaststelling salaris

1. Het college stelt het salaris van een ambtenaar vast aan de hand van zijn functieschaal, op grond van zijn ervaring, geschiktheid en bekwaamheid. Het salaris wordt vastgesteld met aanduiding van een periodiek in de functieschaal.
2. Als een ambtenaar in een functie wordt geplaatst zonder dat hij al voldoet aan alle daarvoor geldende eisen ten aanzien van opleiding, ervaring en bekwaamheid, kan zijn salaris overeenkomstig de eerst lagere salarisschaal dan de functieschaal worden vastgesteld.

Artikel 3:4 Salarisverhoging

1. Aan een ambtenaar wordt een salarisverhoging naar de volgende periodiek toegekend als is voldaan aan de volgende voorwaarden:
   a. de ambtenaar functioneert voldoende;
   b. de ambtenaar heeft het maximum van de functieschaal nog niet bereikt;
   c. er zijn twaalf maanden verstreken sinds zijn aanstelling, zijn laatste periodieke salarisverhoging of zijn promotie.
2. Het college kan aan toekenning van een periodieke salarisverhoging aanvullende voorwaarden stellen.
3. Het college kan een ambtenaar een extra periodieke salarisverhoging toekennen.
4. In afwijking van het eerste lid, aanhef en onderdeel c, kan het college voor de ambtenaar of voor groepen ambtenaren een vaste verhogingsdatum vaststellen.

Artikel 3:5 Verlaging salarisschaal

1. Zonder voorafgaand ontslag kan voor de ambtenaar geen salarisschaal gaan gelden met een lager maximumsalaris, tenzij hiervoor in deze regeling, of andere wet- en regelgeving, een grond aanwezig is.
2. In afwijking van het eerste lid kan een ambtenaar met zijn instemming worden herplaatst in een functie waaraan een lagere schaal is verbonden met een overeenkomstige aanpassing van het salaris.
3. In afwijking van het eerste lid kan de ambtenaar, door toepassing van artikel 7:16, tweede lid, herplaatst worden in een functie met een lager maximumsalaris, met een overeenkomstige aanpassing van het salaris.
4. In afwijking van het eerste lid kan de ambtenaar, door toepassing van hoofdstuk 10d, herplaatst worden in een functie met een lager maximumsalaris en een mogelijk overeenkomstige aanpassing van het salaris, voor zover geregeld in een sociaal plan of sociaal statuut.

Artikel 3:6 Inpassing in hogere schaal

De ambtenaar die door promotie naar een hogere salarisschaal overgaat, heeft vanaf de dag dat de promotie ingaat recht op een hoger salaris.

Artikel 3:7 Uitloopschaal

Doorgroei in een uitloopschaal is mogelijk wanneer dit op 31 december 2015 in een lokale regeling was vastgelegd. De uitloopschaal is één schaal hoger dan de functieschaal. In de lokale regeling worden voorwaarden en regels gesteld die van toepassing zijn op de instroom in- en het doorlopen van de uitloopschaal.

Paragraaf 3 Salaristoeslagen

Artikel 3:8 Functioneringstoelage

1. Het college kan aan een ambtenaar die meerdere jaren zeer goed of uitstekend heeft gefunctioneerd en/of bijzondere prestaties heeft geleverd, en die het maximum van zijn functieschaal heeft bereikt, een functioneringstoelage toekennen.
2. De toelage wordt voor maximaal een jaar toegekend. Bij het voortduren van de gronden waarop de toelage is toegekend, kan deze opnieuw worden toegekend.
3. De toelage bedraagt ten hoogste 10% van het salaris.

Artikel 3:9 Arbeidsmarkttoelage

1. Het college kan aan een ambtenaar een arbeidsmarkttoelage toekennen om hem in dienst te kunnen nemen of te behouden, als schaarste op de arbeidsmarkt daartoe aanleiding geeft en er in het betreffende vakgebied sprake is van een ernstig tekort aan personeel.
2. De toelage wordt toegekend voor een periode die van tevoren is vastgesteld, met een maximum van 3 jaar.
3. De toelage bedraagt ten hoogste 10% van het salaris.

Artikel 3:10 Waarnemingstoelage

1. Indien een ambtenaar wordt aangewezen om een functie waar te nemen met een hogere functieschaal, wordt hem voor de periode van waarneming een waarnemingstoelage toegekend. Deze bepaling geldt niet als de waarneming deel uitmaakt van de eigen functie.
2. Bij volledige waarneming van de functie is het bedrag van de toelage gelijk aan het verschil tussen het salaris dat de ambtenaar geniet en het salaris dat hij zou genieten als hij bij de start van de waarneming in de hogere schaal zou zijn ingedeeld.
3. Bij gedeeltelijke waarneming wordt de toelage naar evenredigheid toegekend.

Artikel 3:11 Toelage onregelmatige dienst

1. De ambtenaar die valt onder de bijzondere regeling voor de werktijden (artikel 4:3) heeft recht op een toelage die wordt uitgedrukt in een percentage van het uurloon gedurende de volgende tijdvakken van de week:
   a. maandag tot en met vrijdag tussen 06.00 en 08.00 uur en tussen 18.00 uur en 22.00 uur: 20%
   b. maandag tot en met vrijdag tussen 0.00 en 06.00 uur en tussen 22.00 en 24.00 uur: 40%
   c. zaterdag tussen 0.00 en 24.00 uur: 40%
   d. zondag en op de feestdagen genoemd in artikel 4:5 derde lid tussen 0.00 en 24.00 uur: 65%
   Het uurloon is voor de toepassing van dit artikel maximaal gelijk aan het uurloon dat behoort bij het maximumsalaris van salarisschaal 6.
2. De ambtenaar heeft geen recht op een toelage, als hij in een week slechts op één aaneengesloten periode van ten hoogste 3 uur in een van de in lid 1 genoemde tijdvakken heeft gewerkt.
3. Over de uren waarover een toelage onregelmatige dienst wordt uitbetaald, kan niet tegelijkertijd een overwerkvergoeding (artikel 3:18) worden uitbetaald.

Artikel 3:12 Buitendagvenstertoelage

1. De ambtenaar die valt onder de standaardregeling voor de werktijden en die door het college is aangewezen om te werken buiten het dagvenster (artikel 4:2, tweede lid), heeft recht op een buitendagvenstertoelage.
2. De buitendagvenstertoelage bedraagt:
   - 50% van het uurloon van de ambtenaar over de gewerkte uren buiten het dagvenster tussen maandag 00:00 uur en vrijdag 24:00 uur;
   - 75% van het uurloon van de ambtenaar over de uren gewerkt op zaterdag;
   - 100% van het uurloon van de ambtenaar over de uren gewerkt op zondag en op de feestdagen genoemd in artikel 4:5, derde lid.
3. De ambtenaar die een functie bekleedt met functieschaal 11 of hoger heeft geen recht op een buitendagvenstertoelage.

Artikel 3:13 Toelage beschikbaarheidsdienst

1. De ambtenaar die buiten de voor hem geldende werktijden beschikbaarheidsdienst heeft, ontvangt een toelage beschikbaarheidsdienst.
2. De toelage bedraagt 5% van het uurloon voor de uren op maandag tot en met vrijdag en 10% van het uurloon voor de uren op zaterdag, zondag en op de feestdagen genoemd in artikel 4:5 derde lid.
3. Het uurloon is voor de toepassing van dit artikel maximaal gelijk aan het uurloon dat behoort bij het maximumsalaris van salarisschaal 7.

Artikel 3:14 Inconveniëntentoelage

Het college kan aan een ambtenaar een inconveniëntentoelage toekennen, indien er sprake is van niet vermijdbare zware, onaangename of gevaarlijke arbeid.

Artikel 3:15 Garantietoelage

Het college kan aan een ambtenaar die wordt geconfronteerd met een lager salaris en/of salaristoelagen, een garantietoelage toekennen.

Artikel 3:16 Afbouwtoelage

1. De ambtenaar van wie buiten zijn toedoen de toelage onregelmatige dienst, de toelage beschikbaarheidsdienst, en/of de inconveniëntentoelage blijvend wordt verlaagd of beëindigd, heeft recht op een afbouwtoelage indien
   - hij de toelage(n) zonder onderbreking van meer dan twee maanden gedurende tenminste drie jaren heeft genoten én
   - met de verlaging of beëindiging van de toelage(n) een bedrag is gemoeid van tenminste 3% van zijn salaris.

2. Het eerste lid is niet van toepassing:
   - op ambtenaren op wie het FLO-overgangsrecht (hoofdstuk 9a, 9b, 9d of 9e) van toepassing is, of
   - indien voor de ambtenaar voorzieningen zijn getroffen in een sociaal plan.

3. De looptijd van de afbouwtoelage is maximaal drie jaar. De afbouwtoelage bedraagt in het eerste jaar 75%, in het tweede jaar 50% en in het derde jaar 25% van het af te bouwen bedrag.
4. Indien de hoogte van de af te bouwen toelage(n) aan wisselingen onderhevig was, wordt de afbouwtoelage vastgesteld op het gemiddelde van de voorgaande 12 maanden.
5. Indien het salaris van de ambtenaar wordt verhoogd doordat hij een functie aanvaardt waaraan een hogere salarisschaal is verbonden, wordt de afbouwtoelage verrekend met de salarisverhoging.

Paragraaf 4 Overige vergoedingen en uitkeringen

Artikel 3:17 Vergoeding BHV, EHBO en interventieteam

1. De ambtenaar die door het college is aangewezen om tevens werkzaam te zijn als bedrijfshulpverlener als bedoeld in artikel 15 van de Arbeidsomstandighedenwet, EHBO-er, of als lid van een anti-agressie- of interventieteam, ontvangt een vergoeding indien hij de taken in verband met bedrijfshulpverlening in voldoende omvang verricht.
2. De vergoeding bedraagt € 220,00 per jaar.

Artikel 3:18 Overwerkvergoeding

1. De ambtenaar die overwerk verricht en valt onder de bijzondere regeling voor de werktijden (artikel 4:4), heeft recht op een overwerkvergoeding. Over de uren waarover een overwerkvergoeding wordt uitbetaald, kan niet tegelijk een toelage onregelmatige dienst (artikel 3:11) worden uitbetaald.
2. De overwerkvergoeding bestaat uit:
   a. verlof gelijk aan het aantal volle uren van het overwerk,
   b. het bedrag over het aantal volle uren overwerk ter hoogte van het volgende percentage van het uurloon van de ambtenaar:

- 100% voor overwerk op een zondag of feestdag (artikel 4:5) tussen 0.00 en 24.00 uur;
- 75% voor overwerk op een zaterdag tussen 0.00 en 24.00 uur;
- 75% voor overwerk op een maandag of de dag volgend op een feestdag tussen 0.00 en 6.00 uur;
- 50% voor overwerk op een dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag tussen 0.00 en 6.00 uur;
- 50% voor overwerk op een maandag, dinsdag, woensdag donderdag of vrijdag tussen 20.00 en 24.00 uur;
- 25% voor overwerk op maandag dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag tussen 6.00 en 20.00 uur.

3. Het verlof, bedoeld in het vorige lid, wordt verleend op een zo vroeg mogelijk tijdstip. Op verzoek van de ambtenaar en voor zover de belangen van de dienst dit toelaten wordt het verlof verleend op een tijdstip dat de ambtenaar wenst.
4. Kan geen verlof worden verleend in overeenstemming met het derde lid, dan bestaat de vergoeding uitsluitend uit een bedrag, dat bestaat uit het uurloon, vermeerderd met een percentage van het uurloon conform het tweede lid onder b.
5. De ambtenaar op wie de bijzondere regeling voor de werktijden van toepassing is en die tijdens de beschikbaarheidsdienst wordt opgeroepen, ontvangt over de gewerkte tijd een overwerkvergoeding.
6. De ambtenaar die een functie bekleedt met functieschaal 11 of hoger heeft geen recht op een overwerkvergoeding.

Artikel 3:18a Eindejaarsuitkering
1. De ambtenaar heeft recht op een eindejaarsuitkering ten bedrage van 6,0 % van het voor hem in een kalenderjaar geldende salaris op jaarbasis. De uitkering bedraagt bij een volledige betrekking minimaal € 1.750,--. Bij een deeltijd betrekking wordt dit bedrag naar rato vastgesteld.
2. De eindejaarsuitkering wordt eenmaal per kalenderjaar in de maand december betaald.
3. Bij indiensttreding na 1 januari van een kalenderjaar bouwt de ambtenaar naar evenredigheid aanspraken op een eindejaarsuitkering op. Bij ontslag van de ambtenaar vindt betaling van de eindejaarsuitkering plaats over het gedeelte van het kalenderjaar dat de ambtenaar in dienstverband werkzaam is geweest.

Artikel 3:19 Ambtsjubileum
1. Een ambtenaar ontvangt éénmalig een jubileumtoelage zodra hij 25, 40 en 50 jaar in overheidsdienst is. Onder overheidsdienst wordt verstaan de tijd die hij in dienst is geweest bij een bij het ABP aangesloten werkgever.
2. Bij 25 jaar overheidsdienst bedraagt de toelage de helft van het maandsalaris over de maand van jubileren, plus de vakantietoelage berekend over deze maand en de in deze maand toegekende salaristoelagen. Bij 40 en 50 jaar overheidsdienst bedraagt de toelage het maandsalaris over de maand van jubileren, plus de vakantietoelage en de toegekende salaristoelagen.
3. Een ambtenaar aan wie ontslag wordt verleend op grond van artikel 8:3 of 8:4 ARG:
en die binnen vijf jaar na de datum van ontslag, maar voor het bereiken van de AOWgerechtigde leeftijd recht zou hebben gehad op een jubileumtoelage, ontvangt een evenredig deel van de toelage. In dat geval wordt de laatste maand vóór de datum van ingang van het ontslag als de maatgevende maand aangemerkt.

Artikel 3:20 Beloning uitstekend functioneren en/of bijzondere prestaties
Het college kan aan een ambtenaar of een groep ambtenaren eenmalig een geldbedrag toekennen voor uitstekend functioneren en/of geleverde bijzondere prestaties

Artikel 3:21 Reis- en verblijfkostenvergoeding.
Een ambtenaar heeft recht op vergoeding voor reis- en verblijfkosten voor reizen die hij heeft gemaakt in het belang van de dienst. Bij gebruik van het openbaar vervoer is de vergoeding op basis van het 2e klasse tarief.

Artikel 3:22 Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer
Het college kan een ambtenaar een reiskostenvergoeding woon-werkverkeer toekennen.

Artikel 3:23 Overlijdensuitkering
1. Het recht op salaris vermeerderd met de toegekende salaristoelagen eindigt de dag na het overlijden van de ambtenaar.
2. Na het overlijden van de ambtenaar ontvangt de achterblijvende partner - of bij het ontbreken daarvan diens minderjarige kinderen - een overlijdensuitkering, die bestaat uit:
   a. driemaal het laatst genoten salaris vermeerderd met het individueel keuzebudget en de toegekende salaristoelagen;
   b. het resterende deel van het individueel keuzebudget over de periode van 1 januari tot en met de dag van overlijden.
3. Zijn er geen nagelaten betrekkingen zoals genoemd in het voorgaande lid dan wordt de overlijdensuitkering uitgekeerd aan de meerderjarige kinderen, ouders, broers of zusters waarvoor de overledene kostwinner was.

Artikel 3:24 Uitkering bij overlijden als gevolg van een ongeval in en door de dienst
1. Indien de ambtenaar overlijdt en zijn overlijden een rechtstreeks gevolg is van een ongeval in en door de dienst, dan wordt aan de achterblijvende partner een uitkering verstrekt. Indien de overledene geen partner nalaat, wordt de uitkering verstrekt aan de minderjarige kinderen.
2. De uitkering bedraagt één jaarsalaris, vermeerderd met de vakantietoelage en de toegekende salaristoelagen, berekend over de 12 kalendermaanden onmiddellijk voorafgaande aan de maand van overlijden plus het resterende deel van het individueel keuzebudget.
3. Indien het college een verzekering heeft afgesloten die tot uitkering komt als de ambtenaar overlijdt als gevolg van een ongeval in en door de dienst, bedraagt de uitkering in afwijking van het tweede lid het bedrag waarvoor het college zich heeft verzekerd, met een minimum ter grootte van de in het tweede lid genoemde uitkering.
4. Zijn er geen nagelaten betrekkingen zoals genoemd in het eerste lid dan wordt de overlijdensuitkering uitgekeerd aan de meerderjarige kinderen, ouders, broers of zusters waarvoor de overledene kostwinner was.

Artikel 3:25 Recht op tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering
1. De ambtenaar, die een aanvullende verzekering Extra Zorg 3 of Extra Zorg 4 bij IZA Zorgverzekeraar NV, of Mijn Keuze 3 of Mijn Keuze 4 bij Zilveren Kruis Achmea heeft, heeft recht op een tegemoetkoming in zijn ziektekosten.
2. De tegemoetkoming in de ziektekosten wordt eenmaal per kalenderjaar in de maand december uitbetaald.
3. Bij indiensttreding op of na 1 januari van een kalenderjaar heeft de ambtenaar naar evenredigheid recht op een tegemoetkoming in de ziektekosten.

Artikel 3:26 Hoogte tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering
1. De tegemoetkoming in de ziektekosten is € 168,= per jaar.
2. De tegemoetkoming in de ziektekosten is € 296,= per jaar als het salaris van de ambtenaar lager is dan of gelijk is aan het bedrag dat hoort bij de hoogste periodiek van schaal 6.
3. De ambtenaar die gedurende het jaar in dienst treedt of ontslagen wordt ontvangt een tegemoetkoming in de ziektekosten naar rato van de tijd dat hij in dienst is geweest.
4. De peildatum voor de vergelijking van het tweede lid is de maand december. Voor de ambtenaar die gedurende het jaar uit dienst treedt is de peildatum voor de vergelijking van het tweede lid de laatste maand dat de ambtenaar in dienst is geweest.

Paragraaf 5 Individueel keuzebudget (gereserveerd)

Artikel 3:27

Paragraaf 6 Overgangsrecht

Overgangsrecht hoofdstuk 3 met toelichting per 1 januari 2016
Het onderstaande overgangsrecht en toelichting maken deel uit van het lokale beloningsbeleid en luiden als volgt:

1. Garantietoeslagen en afbouwtoelagen die uiterlijk op 31 december 2015 zijn ingegaan worden gecontinueerd onder de voorwaarden waaronder ze zijn toegekend.

1a. Bestaande garantietoelage en afbouwtoelagen.

Hiermee hebben LOGA-partijen bedoeld dat toelagen – ongeacht de benaming – die naast het salaris structureel onderdeel uitmaken van het vaste inkomen van de betreffende ambtenaar en van oorsprong bedoeld zijn om een terugval in salaris of emolumenten en toelagen – niet zijnde onkostenvergoedingen – op te vangen, niet vervallen bij invoering van het nieuwe hoofdstuk 3. De toelage is met andere woorden onderdeel van het salaris en mag daarom niet worden meegenomen in de toelage overgangsrecht H3 (hierna: TOR) zoals geregeld in dit overgangsrecht.
Deze toelagen wordt gecontinueerd na invoering van hoofdstuk 3 per 1 januari 2016 en vinden vanaf dat moment hun grondslag in artikel 3:15. ‘Onder de voorwaarden waaronder ze zijn toegekend’ geeft aan dat de afspraken die golden bij toekenning (indexatie, duur, afbouw) ook na 1 januari 2016 van toepassing blijven.

1b. Tijdelijke toelage met schriftelijke overeengekomen einddatum.

Een tijdelijke toelage die niet langer kan worden gebaseerd op een rechtsgrond omdat hij niet voorkomt in hoofdstuk 3 of een toelage met een hogere grondslag en die niet te kwalificeren is als de garantietoelage zoals in punt 1a bedoeld, maar die zich ook niet leent om te worden opgenomen in de TOR, kan eveneens worden voortgezet volgens de condities zoals die golden op het moment dat de toelage werd vastgesteld. Voorwaarde is dat de toelage tijdelijk is en dat de einddatum of gebeurtenis tijdens welke de tijdelijke toelage wordt betaald schriftelijk is vastgelegd in een besluit.
Een voorbeeld hiervan is een lager leidinggevende toelage zoals sommige gemeenten die kennen: in afwachting van een verwachte stap in de carrière wordt aan een medewerker die kan doorgroeien naar een managementfunctie een toelage gegeven voor maximaal 4 jaar. Deze toelage kent hoofdstuk 3 niet. Opname in de TOR zou er toe leiden dat deze evident als tijdelijk bedoelde toelage eeuwig in een TOR wordt vervat. Dus tijdelijke toelagen met een schriftelijk vastgelegde einddatum lopen gewoon door conform de afspraken en tot de vastgelegde einddatum.

2. Het brandweerpersoneel bij de veiligheidsregio’s wordt uitgezonderd van het nieuwe beloningshoofdstuk met uitzondering van het IKB, tenzij in het overleg van de Brandweerkamer met de vakbonden anders wordt besloten.

3. Lokale financiële arbeidsvoorwaarden [1] die op al het personeel binnen een gemeente worden toegepast op 31 december 2015 en die zijn opgenomen in de lokale bezoldigingsverordening of rechtspositieregeling, vervallen voor het personeel dat vanaf 1 januari 2016 in dienst komt. Voor het zittende personeel wordt deze omgezet in een vast bedrag: de toelage overgangsrecht H3 (jaarbedrag) deel 1.

Lokale arbeidsvoorwaarden vervallen voor zover ze niet terugkeren in hoofdstuk 3, conform de formulering in hoofdstuk 3.

4. Voor alle overige financiële arbeidsvoorwaarden die in de lokale bezoldigingsverordening of rechtspositieregeling zijn opgenomen (en dus bij de invoering van hoofdstuk 3 nog bestaan) en die per 1 januari 2016 vervallen of dan in hoogte wijzigen, wordt op basis van het refertejaar 2014 (roosters, overwerk, en alle andere relevante factoren) voor elke medewerker die het betreft bepaald:
   a. hoe hoog het bedrag is dat de medewerker aan toelagen zou ontvangen volgens de bij overgang geldende regels voor toelagen/vergoedingen
   b. hoe hoog het bedrag is dat de medewerker aan toelagen zou ontvangen volgens de nieuwe systematiek.

1) Bruto blijft bruto, netto blijft netto.

Het verschil vormt de toelage overgangsrecht H3 (jaarbedrag) deel 2.

Werkgevers waarbij tot 1 januari 2016 de grondslag van de vakantietoelage meer beloningselementen (inclusief emolumenten) omvat dan het salaris en de toegekende salaristoelagen, moeten bij het vaststellen van de TOR rekening houden met het volgende. Als het daarbij gaat om beloningselementen, die met de introductie van hoofdstuk 3 komen te vervallen of die worden verlaagd, dienen de betreffende bedragen bij wijze van nadeelcompensatie vóór opname in de TOR met 8% te worden verhoogd.

In de onderdelen 3 en 4 is een berekeningsmethode vastgelegd die recht doet aan het uitgangspunt dat het nieuwe hoofdstuk 3 geen bezuinigingsmaatregel is. Medewerkers worden gecompenseerd voor een eventuele teruggang in beloning. Behoudens de garantie bedoeld in artikel 1 van het overgangsrecht en de tijdelijke toelagen met een schriftelijk overeengekomen einddatum is daarom afgesproken om medewerkers die al in dienst waren voor 1 januari 2016 te compenseren met een TOR. Behoudens afkoop of vermindering van de aanstellingsomvang, blijft de aanspraak op een TOR gedurende het dienstverband ongewijzigd bestaan.

De TOR is in 2 delen geknipt, maar het gaat niet om twee verschillende soorten toelagen. De TOR 1 en de TOR 2 zijn feitelijk twee stappen die men in de tijd achter elkaar zet om te bepalen wat de TOR voor de medewerker is. De TOR 1 is een vast beloningselement dat iedereen in een gemeente ontvangt, bijvoorbeeld een extra eindejaarsuitkering of een PGB. De TOR 2 is lastiger te bepalen, omdat deze voor iedereen verschillend zal zijn. Niet iedereen ontvangt elke toelage of toeslag of vergoeding die in de lokale bezoldigingsverordening is opgenomen. En niet iedereen werkt in eenzelfde dienst of rooster. Om de TOR 2 te kunnen bepalen is afgesproken 2014 als refertejaar te gebruiken. De reden daarvoor is dat 2014 een recent afgesloten jaar is. Voor een heel jaar is duidelijk wat aan onregelmatige diensten, beschikbaarheidsdiensten en overwerk is gedeclareerd/ontvangen op basis van de in 2014 geldende (lokale) regels.

De in 2014 gewerkte roosters worden fictief gekoppeld aan de toeslagen van het nieuwe hoofdstuk 3. Vervolgens wordt het eindbedrag vergeleken met het bedrag dat aan toeslagen is betaald in 2014. Is er een negatief verschil, dan wordt daarmee de TOR 2 gevuld.

Geen roosters

Als de werkgever over 2014 geen rooster of werkpatroon kan reproduceren heeft de berekening aan de hand van een refertejaar geen zin. Daarom is in het LOGA afgesproken dat ook een andere rekenwijze kan worden toegepast die wordt gebaseerd op het werkpatroon/roosters voor 2016, uitgaande van het gegeven dat de roosters en werkpatronen niet wijzigen door invoering van hoofdstuk 3. Op basis van het rooster 2016 wordt voor bepaling van de TOR dit rooster berekend met de toelagepercentages uit 2014 en die in 2016. Het verschil bepaalt de hoogte van de TOR. Het gaat hierbij om ingeroosterd werk, hetzij beloond met de ORT hetzij met een overwerktoelage als de gemeente daarvoor kiest hetzij om ingeroosterde beschikbaarheidsdiensten.

Overwerk

Het LOGA heeft ook afgesproken dat gemeenten die bezig zijn om het overwerk terug te dringen, doordat bijvoorbeeld de nieuwe werktijdregeling wordt geïmplementeerd, de oude percentages van de oude regeling kunnen worden toegepast voor medewerkers die in dienst zijn op 31 december 2015. Voor nieuwe medewerkers gelden de percentages uit hoofdstuk 3. Als het slechts om een hele kleine groep medewerkers gaat die bovendien zeer weinig overwerkt, kan dit alternatief passend zijn. Weliswaar bestaan er dan twee systemen van overwerkpercentages naast elkaar, maar voorkomen wordt dat door opname van het oude overwerkpatroon, (zoals dat gold in refertejaar 2014), een TOR 2 ontstaat die niet nodig is.

5. Als 2014 geen representatief jaar is door langdurige ziekte (langer dan 2 maanden), langdurig onbetaald verlof, extreem veel overwerk of andere redenen wordt in onderling overleg een ander representatief refertetijdvak vastgesteld.

Deze bepaling geeft ruimte om tot een andere referteperiode te komen als de bovengenoemde berekening tot een niet representatief beeld leidt. Als medewerkers bijvoorbeeld in 2014 extreem veel hebben overgewerkt, dan wordt de TOR in verhouding te hoog. Een uitzondering die alleen in een bepaalde periode gold, wordt dan met andere woorden de norm. Dat is niet de bedoeling van het overgangsrecht.

De term ‘ander representatief refertetijdvak’ mag ruimer worden geïnterpreteerd dan strikt als kalendertijdvak. Het gaat erom een geschikte berekeningswijze vast te stellen mits die recht doet aan het uitgangspunt dat medewerkers er door invoering van hoofdstuk 3 niet op achteruitgaan.

Gemeente Groningen

Met 'onderling overleg' wordt gedoeld op individueel overleg met de medewerker en in bijzondere gevallen op overleg in het GO. Dat laatste is het geval als het om patronen gaat en een groep van medewerkers in gelijke omstandigheden is betrokken. Datzelfde geldt als door bijvoorbeeld een reorganisatie of gewijzigde werktijdenregelingen het onmogelijk is om de roosters van 2014 te reproduceren.

6. Deel 1 en deel 2 worden bij elkaar opgeteld. Dit is de toelage overgangsrecht H3. Dit bedrag stijgt niet mee met de loonontwikkelingen.

Toelichting:
De TOR 1 en de TOR 2 worden opgeteld. Als de TOR 1 leidt tot een positief verschil van Euro 300 per jaar, maar de TOR 2 –omdat bijvoorbeeld de toeslagen ORT van het nieuwe hoofdstuk 3 hoger zijn dan de vigerende lokale toeslagen- tot een negatief verschil van € 200 dan is de TOR: Euro 300

\+

(-Euro 200) = Euro 100-.
De TOR is een nominaal bedrag. De TOR telt mee in de pensioengrondslag maar is geen salaristoelage en geen grondslag voor eindejaarsuitkering, vakantietoelage of levensloopbijdrage.

7. Er zijn geen anticumulatiebepalingen.

Met deze afspraak wordt gedoeld op de situatie waardoor het inkomen van de medewerker na invoering van het nieuwe hoofdstuk 3 stijgt, bijvoorbeeld door promotie of een nieuw rooster met een hogere ORT. De inkomensstijging wordt niet verrekend met de TOR van de medewerker.

8. Deze toelage overgangsrecht H3 is een vast jaarbedrag dat een keer per jaar wordt uitbetaald in de maand december.

De hoofdregel is dat de TOR eenmaal per jaar in de maand december wordt uitbetaald. Voorstelbaar is dat niet een gewenste situatie is, bijvoorbeeld omdat de TOR een hoog bedrag is, en een maandelijkse uitbetaling, of een uitbetaling per kwartaal, beter past. Daarom is (zie hieronder punt 13) afgesproken dat lokaal andere afspraken kunnen worden gemaakt. Het LOGA heeft niet bepaald met wie deze afspraken worden gemaakt. Uitgangspunt is echter dat als het om groepen medewerkers gaat het GO gesprekspartner is. Betreft het een enkeling of een kleine groep dan kunnen deze afspraken ook individueel worden gemaakt.

9. De toelage overgangsrecht H3 moet minimaal 120 euro op jaarbasis zijn. Indien deze toelage lager is, wordt deze afgekocht met een eenmalig bedrag ter waarde van 5 jaar.

Het bedrag van Euro 120 geldt bij een fulltime dienstverband. Bij deeltijd wordt het bedrag naar rato verlaagd.

10. Als een dienstverband in de loop van een kalenderjaar eindigt, dan wordt de toelage overgangsrecht H3 naar rato uitgekeerd.

11. Als een dienstverband in omvang verkleind wordt, dan daalt de toelage overgangsrecht H3 naar rato.

Als de aanstelling in uren wordt teruggebracht, daalt de TOR naar rato. De TOR daalt niet als men ouderschapsverlof geniet of ziek is.

12. Vergroten van de aanstellingsomvang ná 31-12-2015 heeft geen effect.

De TOR volgt de duur en de omvang van de aanstelling in principe naar rato, behalve ingeval van vergroting van de aanstelling. Dan geldt de TOR niet wordt verhoogd.

13. Lokaal mogen aanvullende afspraken over afkoop, uitruil of betaling in termijnen gemaakt worden.

) Het is een door het LOGA vastgestelde tekst. Daarin stond echter een fout in de nummering. Deze is hier dus hersteld. Ook de verdere verwijzingen zijn daarop aangepast.

Zie punt 9.

14. Er is apart overgangsrecht voor personeel van gemeenten die op 31 december 2015 een lokale regeling hebben met bepalingen over de ambtsjubileumgratificatie die positief afwijken van het nieuwe artikel 3:19. Medewerkers die binnen vijf jaar van verval van de lokale regeling (dus uiterlijk 31 december 2020) recht zouden hebben op een ambtsjubileumgratificatie als de lokale regeling niet was vervallen, krijgen de ambtsjubileumgratificatie op basis van de lokale regeling die op 31 december 2015 verviel. Het gaat hierbij om de datum van het ambtsjubileum en de hoogte van de ambtsjubileumgratificatie. De gemeente legt dit recht vast bij de overgang naar het nieuwe hoofdstuk 3.

De ambtsjubileumgratificatie kent een eigen overgangsbepaling. Het betreft de afspraak dat medewerkers die uiterlijk op 31 december 2020 recht hebben op een ambtsjubileumgratificatie op grond van de oude regeling van de gemeente, deze ambtsjubileumgratificatie ontvangen conform die oude regeling. Dat betekent ook dat de in die regeling vastgestelde criteria gelden voor de bepaling of het relevante aantal jaren is behaald. De gemeente moet dit recht vastleggen. Hoe de gemeente dit doet is niet bepaald [*]. Betreft het een kleine groep, dan kan het op individueel niveau. Makkelijker is op in een voetnoot bij het betreffende artikel in hoofdstuk 3 de oude regeling op te nemen.

Hoofdstuk 4 Arbeidsduur en werktijden

Artikel 4:1

Het college stelt lokaal een werktijdenregeling vast met inachtneming van hetgeen in dit hoofdstuk bepaald is.

Paragraaf 1 Standaardregeling voor de werktijden

Artikel 4:2

1. De ambtenaar verricht zijn werkzaamheden op tijden binnen het dagvenster.
2. Het dagvenster loopt van maandag tot en met vrijdag tussen 7:00 en 22:00 uur.
3. De ambtenaar en het college maken voorafgaand aan elk kalenderjaar afspraken. over de werktijden, het verlof en de planning van de werkzaamheden van de ambtenaar, voor het komende jaar.
4. Ten aanzien van de afspraken over werktijden geldt als uitgangspunt dat:
   a. hierover overeenstemming bereikt wordt tussen de ambtenaar en het college;
   b. de werktijden binnen de normen van de arbeidstijdenwet blijven;
   c. de werktijd per dag ten hoogste 11 uren bedraagt en per week 50 uren, tenzij op verzoek van de ambtenaar daarvan wordt afgeweken.
5. Als gevolg van gewijzigde omstandigheden kunnen de afspraken over de werktijden aangepast worden.
6. De ambtenaar en het college overleggen tweemaal per jaar over de werktijden in relatie tot de planning van de werkzaamheden.
7. Blijkt tijdens dit periodieke gesprek over de werktijden dat het ongewijzigd voortzetten van de planning van de werkzaamheden leidt tot overschrijding van de arbeidsduur per jaar, dan worden de afspraken in overleg aangepast. Indien de ambtenaar en het college het erover eens zijn dat overschrijding van de arbeidsduur per jaar onvermijdelijk is dan wordt in overleg de omvang van de overschrijding vastgesteld, uitgedrukt in uren. De ambtenaar ontvangt voor elk te veel gewerkt uur een vergoeding ter hoogte van het uurloon of een uur vakantieverlof.
8. de ambtenaar verricht arbeid op werktijden buiten het dagvenster wanneer dat op grond van dienstbelang noodzakelijk is. Voor de uren die de ambtenaar buiten het dagvenster werkt geldt een buitendagvenstertoelage als bedoeld in artikel 3:12 .
9. Ten aanzien van het verrichten van arbeid buiten het dagvenster vanwege dienstbelang is het bepaalde in artikel 4:5 van overeenkomstige toepassing.
10. Wanneer de ambtenaar en het college er niet in slagen om de werktijden in overeenstemming vast te stellen, dan stelt het college wanneer het dienstbelang dit vergt eenzijdig de werktijden vast met afweging van alle betrokken belangen. In die situatie geldt ten aanzien van de werktijden van de ambtenaar de bijzondere regeling als bedoeld in paragraaf 2 van dit hoofdstuk.

---

*) De oude regels en de nadere regeling over Ambtsjubilea maken deel uit van het Lokaal beloningsbeleid. De teksten zijn te lang om in een voetnoot te worden geplaatst bij hoofdstuk 3 ARG.

11. Het college kan de ambtenaar om redenen van dienstbelang incidenteel verzoeken om werkzaamheden te verrichten op werktijden die afwijken van de afspraken die hierover gemaakt zijn op grond van het derde lid. Wanneer de ambtenaar en het college hierover geen overeenstemming bereiken dan heeft de ambtenaar recht op een vergoeding voor de gewerkte uren ter hoogte van de buitendagvenstertoelage, zoals omschreven in artikel 3:12. Artikel 3:12, derde lid, is van overeenkomstige toepassing.
12. Het college en de OR evalueren jaarlijks de regels en afspraken over de werktijden in de organisatie. De OR heeft de bevoegdheid om verbetervoorstellen in te dienen, waarvan het college alleen gemotiveerd kan afwijken.
13. Als op 31 december 2013 op grond van een lokale regeling een ruimer dagvenster geldt dan het dagvenster genoemd in het tweede lid, dan blijft vanaf 1 januari 2014 dit ruimere dagvenster gelden.

Artikel 4:2:1
(vervallen per 1-1-2014)

Artikel 4:2:2
(vervallen per 1-1-2014)

Paragraaf 2 Bijzondere regeling voor de werktijden

Opgebouwde verloftegoed uit voormalige verlofspaarmogelijkheid

Artikel 4:3 Werkingssfeer
Deze paragraaf is van toepassing op de ambtenaar van wie de werktijd eenzijdig wordt vastgesteld door het college.

Artikel 4:3:1
(vervallen)

Artikel 4:3:2
(vervallen)

Artikel 4:3:3
(vervallen)

Bijzondere regeling

Artikel 4:4 Vaststelling werktijden
1. Het college stelt de werktijden van de ambtenaar vast.
2. De arbeidsduur bedraagt ten hoogste 11 uur per dag en 50 uur per week.
3. Wanneer voor de ambtenaar wisselende werktijden gelden dan legt het college deze vast in een rooster.
4. Bij de vaststelling van de werktijden worden de volgende regels in acht genomen:
   a. De werktijden worden ten minste één maand voor aanvang bekend gemaakt aan de ambtenaar.
   b. De werktijd van de ambtenaar wordt niet uitsluitend vastgesteld op een wijze waardoor een aanspraak op een ORT wordt ontweken.

Artikel 4:5 Werken op zon- en feestdagen
1. De ambtenaar verricht geen werkzaamheden op zaterdag en zondag, tenzij het dienstbelang dit noodzakelijk maakt. Een afwijking hiervan is slechts mogelijk voor ten hoogste 26 zondagen per jaar.

2. Bij de vaststelling van de werktijden van de ambtenaar wordt zoveel mogelijk gezorgd, dat de ambtenaar op zondag en de voor hem geldende kerkelijke feestdagen zijn kerk kan bezoeken en dat hij in zijn zondagsrust zo weinig mogelijk wordt beperkt.
3. Hetgeen in dit artikel ten aanzien van het verrichten van arbeid op zondag is bepaald, geldt mede voor het verrichten van arbeid op de nieuwjaarsdag, de tweede Paasdag, de Hemelvaartsdag, de tweede Pinksterdag, de beide Kerstdagen en de dag waarop de verjaardag van de koning wordt gevierd.
4. Voor zover het dienstbelang niet anders vereist, geldt, hetgeen in dit artikel ten aanzien van het verrichten van arbeid op zondag is bepaald, ook voor kerkelijke of nationale, landelijke, regionale of plaatselijk erkende feest- of gedenkdagen die door het college zijn aangewezen als dagen, waarop de openbare dienst van de gemeente is gesloten.
5. Het bepaalde in dit artikel vindt voor hem die tot een kerkgenootschap behoort dat de wekelijkse rustdag op de sabbat of de zevende dag viert, overeenkomstige toepassing indien hij een daartoe strekkend verzoek heeft ingediend.

Artikel 4:6

Indien door de ambtenaar, bedoeld in artikel 3:11 , arbeid op zaterdag of zondag wordt verricht, wordt hem voor elke zaterdag of zondag waarop hij arbeid heeft verricht een werkdag ter vrije beschikking toegekend.

Artikel 4:7 Nadere regels

Het college kan ter uitvoering van de artikelen 4:1 tot en met 4:6 nadere regels stellen.

Paragraaf 3 Werktijden brandweerpersoneel in dienstroosters

Artikel 4:8

1. De artikelen 4:1 tot en met 4:7 zijn niet van toepassing op de ambtenaar die bij de brandweer werkzaam is in een dienstrooster.
2. Het college stelt voor de ambtenaren genoemd in het eerste lid van dit artikel een werktijdenregeling vast.
3. Bij het vaststellen van het dienstrooster draagt het college er zorg voor dat de arbeidsduur per jaar niet wordt overschreden.

Paragraaf 4 Opgebouwde verloftegoed uit voormalige verlofspaarmogelijkheid

Artikel 4:9

1. Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder:
   a. opgebouwde verloftegoed: het voor 1 april 2006 opgebouwde verlof in het kader van de voormalige verlofspaarmogelijkheid;
   b. kapitalisatie van het opgebouwde verloftegoed: het omzetten van het opgebouwde verloftegoed in een geldbedrag. Per verlofuur wordt een bedrag uitgekeerd ten hoogte van het op het moment van uitbetalen geldende uurloon van de ambtenaar.
2. Het opgebouwde verloftegoed wordt op verzoek van de ambtenaar door het college verleend, tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten. De ambtenaar geniet het verlof zoveel als mogelijk in een aaneengesloten periode.
3. De ambtenaar kan verzoeken om kapitalisatie van het opgebouwde verloftegoed.Het college beslist of aan dit verzoek kan worden voldaan. Het verloftegoed kan enkel worden gekapitaliseerd wanneer de ambtenaar deelneemt aan de levensloopregeling en wanneer het gekapitaliseerde verloftegoed wordt gestort op zijn levenslooprekening. Bij de kapitalisatie van het opgebouwde verloftegoed gelden de randvoorwaarden zoals opgenomen in de wettelijke bepalingen omtrent de levensloopregeling. Wanneer in een bepaald jaar het opgebouwde verloftegoed niet volledig kan worden gekapitaliseerd kan de ambtenaar in een volgend jaar opnieuw een verzoek indienen tot kapitalisatie van het resterende opgebouwde verloftegoed. Het college beslist dan of aan dit verzoek kan worden voldaan.
4. In geval van ontslag op grond van artikel 8:1 wordt het resterende opgebouwde verloftegoed zoveel mogelijk opgenomen gedurende de opzegtermijn. In overeenstemming met de ambtenaar kan hiervoor de maximale opzegtermijn zonodig worden verlengd. Indien het voor de ambtenaar, in verband met het aanvaarden van een ander dienstverband, niet mogelijk is om de opzegtermijn

te verlengen, wordt het niet opgenomen resterende opgebouwde verloftegoed uitbetaald ingevolge het bepaalde in het tiende lid.
5. In geval van ontslag op grond van artikel 8:3, 8:6, 8:7, 8:8, 8:10 of 8:11 wordt de ambtenaar in de gelegenheid gesteld om voorafgaand aan het ontslag het resterende opgebouwde verloftegoed op te nemen. Indien dit niet mogelijk is, wordt het niet opgenomen opgebouwde verloftegoed uitbetaald ingevolge het bepaalde in het tiende lid.
6. In geval van ontslag op grond van artikel 8:5a of 8:13 is de ambtenaar verplicht het resterende opgebouwde verloftegoed op te nemen met ingang van de dag dat het voornemen tot ontslag aan de ambtenaar is meegedeeld. Het ontslag gaat in op de eerste dag na afloop van de opname van het opgebouwde verloftegoed.
7. In geval van ontslag op grond van artikel 8:4 en 8:5 of 8:9 wordt het resterende opgebouwde verloftegoed uitbetaald op grond van het tiende lid.
8. In het geval van overlijden van de ambtenaar wordt aan de nabestaanden, met inachtneming van het bepaalde van artikel 8:16:2, het resterende opgebouwde verloftegoed uitbetaald ingevolge het bepaalde in het tiende lid.
9. In geval het ontslag als bedoeld in de voorgaande leden een gedeeltelijk ontslag betreft, worden tussen de ambtenaar en het college nadere afspraken gemaakt over de opname van het resterende opgebouwde verloftegoed.
10. Indien het opgebouwde verloftegoed wordt uitbetaald, wordt dit uitbetaald naar het op het moment van uitbetalen geldende uurloon van de ambtenaar.

Hoofdstuk 4a Uitwisselen van arbeidsvoorwaarden

Artikel 4a:1 Vakantie-uren uitwisselen tegen geld

1. De ambtenaar kan bij het college voor I november (tenzij lokaal anders is geregeld) een verzoek indienen om gedurende het daaropvolgende kalenderjaar de duur van de vakantie - als bedoeld in artikel 6:2, eerste lid - te verminderen in ruil voor een vergoeding als bedoeld in het vijfde lid.
2. Voor de ambtenaar met een volledige betrekking bedraagt het aantal vakantie-uren -na vermindering op grond van het eerste lid- minimaal 144 uren. Voor de ambtenaar die is aangesteld voor een formele arbeidsduur van minder dan 36 uur per week geldt een naar evenredigheid lager aantal uren als minimum.
3. Voor de ambtenaar met een volledige betrekking bedraagt het aantal te verminderen vakantie-uren op grond van het eerste lid maximaal 72 uren. Voor de ambtenaar die is aangesteld voor een formele arbeidsduur van minder dan 36 uur per week geldt een naar evenredigheid lager aantal uren als maximum.
4. Het college wijst een verzoek als bedoeld in het eerste lid toe, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.
5. Tenzij op lokaal niveau anders is overeengekomen ontvangt de ambtenaar voor elk op grond van het eerste lid verminderd vakantie-uur een vergoeding overeenkomend met de hoogte van het salaris per uur dat hij geniet bij de aanvang van het kalenderjaar waarop het verzoek betrekking heeft.

Artikel 4a:2 Geld uitwisselen tegen vakantie-uren

1. De ambtenaar kan bij het college voor 1 november (tenzij lokaal anders is geregeld) een verzoek indienen om gedurende het daaropvolgende kalenderjaar de duur van de vakantie - als bedoeld in artikel 6:2, eerste lid - te vermeerderen tegen inlevering van een vergoeding als bedoeld in het vierde lid.
2. Voor de ambtenaar met een volledige betrekking bedraagt het aantal op grond van het eerste lid te vermeerderen vakantie-uren maximaal 72 uren. Voor de ambtenaar die is aangesteld voor een formele arbeidsduur van minder dan 36 uur per week geldt een naar evenredigheid lager aantal uren als maximum.
3. Het college wijst een verzoek als bedoeld in het eerste lid toe, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.
4. Tenzij op lokaal niveau anders is overeengekomen, wordt op het salaris van de ambtenaar voor elk op grond van het eerste lid meer verkregen vakantie-uur een vergoeding ingehouden overeenkomend met de hoogte van het salaris per uur dat hij geniet bij aanvang van het kalenderjaar waarop het verzoek betrekking heeft.

Artikel 4a:3 Inhouding op salaris, eindejaarsuitkering, vakantietoelage of urenvergoeding

1. Het college kan op verzoek van de ambtenaar zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n), zijn eindejaarsuitkering als bedoeld in artikel 3:18a, zijn vakantietoelage als bedoeld in artikel 6:3 of zijn vergoeding als bedoeld in artikel 4a:1, vijfde lid, verlagen voor door het college vastgestelde bestedingsmogelijkheden.
2. Bij regeling van het college kunnen voor de uitvoering van het bepaalde in het eerste lid nadere voorschriften worden gesteld.

Hoofdstuk 5a FPU Gemeenten en nieuwe seniorenmaatregelen

(vervallen)

Hoofdstuk 6 Vakantie, vakantietoelage en (zwangerschaps- en bevallings)verlof

Artikel 6:1 Vakantie

In elk kalenderjaar heeft de ambtenaar recht op vakantie met behoud van salaris en de toegekende salaristoelage(n).

Artikel 6:1:1

1. De vakantie, waarop de ambtenaar recht heeft ingevolge artikel 6:1, wordt verleend, tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten en toepassing wordt gegeven aan het bepaalde in artikel 6:2:4, eerste lid, dan wel toepassing wordt gegeven aan artikel 6:2:6.
2. De vakantie wordt verleend door het college.

Artikel 6:2

1. De vakantie van de ambtenaar met een volledige betrekking bedraagt ten minste 158,4 uur per kalenderjaar. Hiervan is 144 uur per kalenderjaar wettelijk verlof.
2. Voor 1 november (tenzij lokaal anders is geregeld) kan de ambtenaar verzoeken in het daaropvolgende kalenderjaar de arbeidsduur per jaar te mogen overschrijden met - bij een volledige betrekking - een maximum van 50,4 uren en deze uren om te zetten in vakantie als bedoeld in het eerste lid. Voor de ambtenaar die is aangesteld voor een arbeidsduur van minder dan 36 uur per week geldt een naar evenredigheid lager aantal uren als maximum.
3. Het college wijst een verzoek als bedoeld in het vorige lid toe, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.

Artikel 6:2:1

1. Met inachtneming van het bepaalde in artikel 6:2 geeft het college algemene regels met betrekking tot de duur van de vakantie.
2. De duur van de vakantie van een ambtenaar die is aangesteld voor een formele arbeidsduur van minder dan 36 uur per week, wordt naar evenredigheid verminderd.
3. Bij de in het eerste lid bedoelde algemene regels wordt ten aanzien van de ambtenaren of bepaalde groepen van ambtenaren voorzien in een vermeerdering van de vakantie op grond van volbrachte diensttijd of bereikte leeftijd, dan wel van beide, waarbij het bepaalde in het tweede lid van overeenkomstige toepassing is.
4. De aan de ambtenaar volgens de in het eerste lid bedoelde algemene regels toekomende vakantie wordt vermeerderd met 14,4 uren ten aanzien van degene, bedoeld in de artikelen 3:11 en 3:13 , indien regelmatig en in belangrijke mate op onregelmatige uren wordt gewerkt, respectievelijk indien de in artikel 3:13 genoemde verplichting regelmatig en in belangrijke mate op de ambtenaar rust.
5. In gevallen waarin dit artikel niet voorziet, stelt het college bijzondere regels vast.

Artikel 6:2:2

1. De vakantie kan worden opgesplitst, maar wordt als regel voor ten minste 2/3 deel, doch in elk geval voor ten minste tien werkdagen, aaneensluitend verleend.

2. De vakantie wordt desverlangd zoveel mogelijk, in het bijzonder voor wat betreft de aaneengesloten periode, bedoeld in het eerste lid, verleend in het tijdvak van 1 mei tot 1 oktober. De ambtenaar wordt in de gelegenheid gesteld vakantie op te nemen op officiële feestdagen, samenhangend met geloof en/of culturele achtergrond anders dan de feestdagen genoemd in artikel 4:5 lid 3, bij het huwelijk of geregistreerd partnerschap van bloed- en aanverwanten in eerste en tweede graad en bij verhuizing.
3. De beslissing omtrent de tijdstippen waarop de vakantie zal worden verleend, alsmede die omtrent de tijdvakken waarin de vakantie eventueel zal worden gesplitst , berust bij het bestuursorgaan dat de vakantie verleent. Bij die beslissing wordt, voor zover de belangen van de dienst en die van de andere ambtenaren die toelaten, zoveel mogelijk rekening gehouden met de wensen van de ambtenaar.

Artikel 6:2:3 Vakantieopbouw tijdens ziekte, arbeidsongeschiktheid en andere redenen van afwezigheid

1. De ambtenaar die in de loop van een kalenderjaar is aangesteld of wordt ontslagen heeft recht op een duur van de vakantie naar rato van de tijd dat hij zijn functie vervult.
2. Voor de ambtenaar die door oorzaken anders dan die bedoeld in het eerste lid , niet gedurende het volle kalenderjaar zijn functie vervult, wordt de duur van de vakantie naar evenredigheid verminderd behoudens het bepaalde in het derde lid.
3. Onverminderd het bepaalde in artikel 6:1:1, eerste lid, wordt een vermindering, bedoeld in het tweede lid, niet toegepast:
   a. gedurende afwezigheid wegens zwangerschap en bevalling;
   b. gedurende afwezigheid wegens ziekte
4. Indien aan de ambtenaar op zijn verzoek vakantie wordt verleend op werkdagen, waarop hij wegens ziekte geheel of gedeeltelijk zijn arbeid niet kan verrichten, wordt het aantal vakantie-uren van de ambtenaar verminderd met het aantal uren dat hij op die dag zou werken als hij niet ziek zou zijn geweest.
5. Voor vakantie-uren waarop de ambtenaar aanspraak heeft, maar die met ingang van de dag van ontslag nog niet zijn verleend wordt een vergoeding gegeven. Deze vergoeding is gelijk aan het uurloon van de ambtenaar voor elk niet verleend vakantie-uur.

Artikel 6:2:4

1. Is aan de ambtenaar om redenen van dienstbelang in enig kalenderjaar de vakantie niet of niet geheel verleend, dan wordt hem die nog niet genoten vakantie zoveel mogelijk in het eerstvolgende, doch uiterlijk voor het einde van het tweede volgende kalenderjaar verleend.
2. Indien het belang van de dienst het onvermijdelijk maakt, dat de vakantie of het aaneengesloten gedeelte daarvan wordt genoten buiten het in artikel 6:2:2, tweede lid, genoemde tijdvak, kan door het college de duur van de vakantie of het aaneengesloten deel daarvan met 1/3 worden verlengd.

Artikel 6:2:5

1. Verleende vakantie kan worden ingetrokken, wanneer dringende redenen van dienstbelang zulks noodzakelijk maken. Indien ten gevolge daarvan de ambtenaar op een bepaalde werkdag slechts gedeeltelijk vakantie genoot, worden de genoten vakantieuren van die werkdag niet in aanmerking genomen bij de berekening van het aantal genoten vakantie-uren.
2. Indien de ambtenaar ten gevolge van de intrekking van de vakantie geldelijke schade lijdt, wordt deze schade hem vergoed.

Artikel 6:2:6

1. Indien in enig kalenderjaar de vakantie geheel of gedeeltelijk niet is verleend:
   a. op verzoek van de ambtenaar;
   b. als gevolg van afwezigheid wegens ziekte die niet aan de schuld of nalatigheid van de ambtenaar is te wijten of

c. als gevolg van verblijf in militaire dienst anders dan voor eerste oefening, wordt de niet genoten vakantie in een volgend kalenderjaar verleend, tenzij het belang van de dienst of de belangen van de andere ambtenaren zich daartegen verzetten.
d. Een verzoek als bedoeld onder a kan achterwege blijven, indien de niet genoten vakantie minder is dan een nader door het college te bepalen aantal uren.

2. De wegens ziekte tijdens een vakantie niet genoten vakantie-uren worden als niet verleend beschouwd, indien de ambtenaar aannemelijk kan maken dat hij, ware hem geen vakantie verleend, op die uren verhinderd zou zijn geweest zijn functie te vervullen.
3. Het bepaalde in het eerste en tweede lid geldt met dien verstande, dat de ambtenaar in enig kalenderjaar nimmer meer vakantie-uren kan opnemen dan anderhalf maal het hem bij of krachtens artikel 6:2:1 toekomende aantal uren tenzij op een desbetreffend verzoek van de ambtenaar uitdrukkelijk anders is beslist.

Artikel 6:2:6a

1. Een verzoek als bedoeld in artikel 6:2:6 eerste lid onder a kan achterwege blijven als de niet genoten vakantie 80 uren of minder is.
2. De ambtenaar, die verwacht dat hij aan het einde van een kalenderjaar meer dan 80 vakantie-uren nog niet opgenomen heeft (anders dan wegens langdurige ziekte in datzelfde jaar), doet vóór 1 oktober van dat kalenderjaar een verzoek aan het college.
3. Voor de ambtenaar die is aangesteld voor een arbeidsduur van minder dan 36 uren per week geldt een naar evenredigheid lager aantal uren.

Artikel 6:2:7

Aan de ambtenaar die tijdens zijn vakantie bepaalde voordelen welke aan zijn dienstverband zijn verbonden derft, kan deswege een vergoeding worden toegekend.

Artikel 6:2a Vervaltermijn wettelijk verlof

1. Indien in een kalenderjaar het wettelijk verlof geheel of gedeeltelijk niet is opgenomen , vervalt dit verlof 12 maanden na het einde van dat kalenderjaar, tenzij de ambtenaar tot aan dat tijdstip om medische redenen redelijkerwijs niet in staat is geweest om dit vakantieverlof op te nemen, of dit vanwege dienstbelang niet mogelijk is geweest.
2. Een ambtenaar kan een verzoek indienen om zijn wettelijk verlof gedeeltelijk in te zetten voor een langere verlofperiode. Het college kan daarbij de in lid 1 genoemde termijn verlengen.

Artikel 6:2b Verjaringstermijn bovenwettelijk verlof

Indien in een kalenderjaar het bovenwettelijk verlof geheel of gedeeltelijk niet is opgenomen, verjaart dit verlof 60 maanden na het einde van dat kalenderjaar.

Artikel 6:3 Vakantietoelage

1. De ambtenaar heeft aanspraak op een vakantietoelage voor elke maand waarover hij als zodanig salaris en de toegekende salaristoelage(n) heeft ontvangen. Indien een ambtenaar in de loop van een maand zijn functie gaat vervullen dan wel wordt ontslagen, ontvangt hij een evenredig deel van de vakantietoelage over die maand.
2. De vakantietoelage bedraagt per kalendermaand 8% van het voor de ambtenaar in die maand geldende salaris inclusief de toegekende salaristoelage(n), met dien verstande dat aan de ambtenaar ten minste het bedrag wordt uitbetaald dat gelijk is aan de voor ambtenaren vastgestelde minimum vakantietoelage, welk bedrag bij het vervullen van een onvolledige betrekking naar evenredigheid wordt verminderd.

Artikel 6:3:1

1. De vakantietoelage, bedoeld in artikel 6:3 , wordt eenmaal per kalenderjaar uitbetaald over de periode van 12 maanden, beginnende met de maand juni van het voorafgaande kalenderjaar. In

afwijking van het bepaalde in de vorige zin vindt uitbetaling ook plaats bij ontslag van de ambtenaar.

2.
   a. Artikel 6:3 , alsmede het eerste lid van dit artikel zijn niet van toepassing op de ambtenaar, die in werkelijke dienst is of te werk is gesteld in de zin van artikel 9 van de Wet gewetensbezwaren militaire dienst;
   b. Aan de ambtenaar die ingevolge wettelijke verplichting anders dan voor herhalingsoefeningen als militair in werkelijke dienst is, of te werk is gesteld in de zin van artikel 9 van de Wet gewetensbezwaren militaire dienst en die vervangende dienst gedurende negen maanden heeft vervuld, wordt een bedrag uitgekeerd, dat gelijk is aan het verschil tussen het bedrag, dat hij als vakantie-uitkering uit hoofde van zijn militaire dienst of tewerkstelling in de zin van de Wet gewetensbezwaren militaire dienst ontvangt en het bedrag aan vakantietoelage - mits dit hoger is - dat hij zou hebben ontvangen indien de voorgaande leden op hem van toepassing zouden zijn en de toelage zou zijn berekend op basis van de volle aan zijn betrekking verbonden salaris en toegekende salaristoelage(n).

3. Bij de toepassing van dit artikel wordt in acht genomen dat de tijd gedurende welke bij wijze van disciplinaire straf of uit hoofde van schorsing een gedeelte van het salaris en de toegekende salaristoelagen wordt ingehouden buiten beschouwing wordt gelaten, indien en voorzover dat bij de strafoplegging of schorsing is bepaald. Artikel 8:15:2, vierde en vijfde lid, is van overeenkomstige toepassing.
4. Met betrekking tot de uitvoering van dit artikel kan het college nadere regels stellen.

Artikel 6:4 Buitengewoon verlof

1. De ambtenaar die op grond van de Wazo recht heeft op calamiteiten- en ander kort verzuimverlof of kraamverlof heeft gedurende dit verlof aanspraak op doorbetaling van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n).
2. In een nader vast te stellen regeling wordt bepaald in welke andere gevallen aan de ambtenaar door het college buitengewoon verlof met behoud van salaris en de toegekende salaristoelage(n) kan worden verleend.
3. In een nader vast te stellen regeling wordt bepaald in welke gevallen het college buitengewoon verlof kan verlenen aan de ambtenaar die lid is van een op grond van artikel 12:1, derde lid, toegelaten organisatie.
4. In de situatie dat er tijdens de non-activiteit elders pensioen wordt opgebouwd, is het verhaal premie voor de voorwaardelijke inkoop gelijk aan de bijdrage die voor de ambtenaar is verschuldigd.

Artikel 6:4:1

1. Tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten wordt aan de ambtenaar door het college verlof met behoud van het genot van salaris en de toegekende salaristoelage(n) verleend:
   a. op de dag dat het huwelijk of geregistreerd partnerschap van de ambtenaar wordt voltrokken;
   b. voor het deelnemen aan examens welke voor de betrekking die de ambtenaar vervult van belang moeten worden geacht;
   c. gedurende één werkdag, indien deze samenvalt met de dag waarop de ambtenaar zijn 25-, 40-, of 50-jarig ambts-, huwelijks- en geregistreerd partnerschapsjubileum viert.

2. Behoudens in dringende gevallen moet verlof ten minste 24 uren tevoren worden aangevraagd bij het college. Indien de ambtenaar die niet vooraf een aanvraag daartoe heeft gedaan ten genoegen van het college aantoont dat hij daartoe geen gelegenheid heeft gehad en dat er voor zijn afwezigheid gegronde redenen bestonden, wordt deze geacht verlof met behoud van salaris en de toegekende salaristoelage(n) te hebben genoten.

Artikel 6:4:1a Langdurend zorgverlof

1. De ambtenaar die op grond van de Wazo recht heeft op langdurend zorgverlof, heeft over de uren dat hij dit verlof geniet aanspraak op doorbetaling van 50% van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n).
2. Indien de ambtenaar gedurende het langdurend zorgverlof wegens ziekte niet in staat is zijn functie te vervullen vindt geen opschorting van het langdurend zorgverlof plaats.

3. De ambtenaar die langdurend zorgverlof geniet en langer dan 7 kalenderdagen wegens ziekte niet in staat is zijn functie te vervullen heeft met ingang van de achtste kalenderdag aanspraak op zijn volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n).
4. De duur van de vakantie van de ambtenaar die langdurend zorgverlof geniet wordt verminderd naar evenredigheid van de omvang van het langdurend zorgverlof.
5. Indien de ambtenaar wegens ziekte niet in staat is zijn functie te vervullen en deze ziekteperiode duurt langer dan 7 kalenderdagen, wordt met ingang van de achtste kalenderdag de vermindering van de duur van de vakantie beëindigd.
6. De opbouw van de vakantietoelage van de ambtenaar die langdurend zorgverlof geniet vindt plaats op basis van de salarisbetaling genoemd in het eerste lid.
7. Indien de ambtenaar wegens ziekte niet in staat is zijn betrekking te vervullen en deze ziekteperiode duurt langer dan 7 kalenderdagen, vindt met ingang van de achtste kalenderdag de opbouw van de vakantietoelage weer plaats op basis van het volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n).

Artikel 6:4:2 Vakbondsverlof

1. Voor de toepassing van dit artikel worden verstaan onder:
   a. Centrales van overheidspersoneel;
      - de Algemene Centrale van overheidspersoneel (ACOP);
      - de Christelijke Centrale van overheids- en onderwijs personeel (CCOOP);
      - de Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij overheid, onderwijs, bedrijven en instellingen (CMHF).

   b. Verenigingen van ambtenaren
      de verenigingen van ambtenaren welke zijn aangesloten bij de onder a genoemde centrales van overheidspersoneel.

2. Tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten, wordt door het college buitengewoon verlof met behoud van salaris en de toegekende salaristoelage(n) verleend aan de ambtenaar:
   a. voor het bijwonen van algemene vergaderingen van verenigingen van ambtenaren of, voor zover het algemene verenigingen betreft welke ook andere groepen van ambtenaren dan gemeentepersoneel organiseren, voor het bijwonen van algemene vergaderingen van een landelijke groep van gemeentepersoneel indien de ambtenaar lid van het hoofdbestuur, bestuurslid ener landelijke groep of afgevaardigde van een afdeling is, met dien verstande dat van elke afdeling voor iedere vijftig leden of gedeelte daarvan aan ten hoogste twee afgevaardigden tot een maximum van tien afgevaardigden, verlof wordt verleend;
   b. voor het bijwonen van hoofdbestuursvergaderingen indien hij lid is van het hoofdbestuur van bondsraad- of bestuursraadvergaderingen indien hij lid is van de bonds- of bestuursraad, en van groepsraadvergaderingen indien hij lid is van een landelijke groepsraad;
   c. voor het bijwonen van één algemene vergadering van de centrale organisatie waarbij de vereniging van de ambtenaar is aangesloten, indien hij als vertegenwoordiger van zijn vereniging aan die vergadering deelneemt.

3. Tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten wordt door het college aan de ambtenaar met een volledige betrekking buitengewoon verlof met behoud van salaris en de toegekende salaristoelage(n) verleend:
   a. om, indien hij daartoe door een centrale van overheidspersoneel als bedoeld in het eerste lid, onder a of door een daarbij aangesloten vereniging is aangewezen.
      - om bestuurlijke en/of vertegenwoordigende activiteiten te ontplooien binnen die centrale of die daarbij aangesloten vereniging, onderscheidenlijk binnen het gemeentelijk apparaat, welke ertoe strekken de doelstellingen van deze centrale van overheidspersoneel en/of de daarbij aangesloten vereniging te ondersteunen, het geheel voor ten hoogste 216 uren per kalenderjaar;
      - als vakbondsconsulent, voor ten hoogste 50 uur per jaar voor een organisatie met minder dan 400 medewerkers en ten hoogste 100 voor een organisatie met meer dan 400 medewerkers;
      - als arbeidsvoorwaardenadviseur voor ten hoogste 50 uur per jaar voor een organisatie met minder dan 400 medewerkers en ten hoogste 100 uur voor een organisatie met meer dan 400 medewerkers met dien verstande dat per vakcentrale per organisatie verlof wordt toegekend aan maximaal een arbeidsvoorwaardenadviseur

b. voor het - op uitnodiging van een vereniging van ambtenaren - als cursist deelnemen aan een cursus welke door of ten behoeve van de leden van die vereniging van ambtenaren wordt gegeven, alles te samen voor ten hoogste 43,2 uren per twee kalenderjaren.

4. Van het buitengewoon verlof met behoud van beloning van een ambtenaar die is aangesteld voor een formele arbeidsduur per week van minder dan 36 uur wordt het aantal uren genoemd in het derde lid onder de a en b, naar evenredigheid verminderd.
5. Het verlof, bedoeld in het tweede en derde lid tezamen, kan voor de ambtenaar met een volledige betrekking niet meer bedragen dan ten hoogste 244,8 uren per kalenderjaar, echter met dien verstande dat ten hoogste 316,8 uren verlof kan worden verleend aan de ambtenaar die:
   a. lid is van het hoofdbestuur van een centrale van overheidspersoneel, genoemd in het eerste lid onder a , nr. 1 of 2 en/of van een vereniging van ambtenaren die rechtstreeks bij die centrale is aangesloten.
   b. lid is van het centrale bestuur van de centrale genoemd in het eerste lid onder a , nr.3 en/of bestuurslid is van een sector of sectie van de centrale.

Het buitengewoon verlof met behoud van beloning van een ambtenaar die is aangesteld voor een formele arbeidsduur per week van minder dan 36 uur wordt het aantal uren genoemd in het derde lid onder a en b, naar evenredigheid verminderd.

6. Verlof, bedoeld in de vorige leden, kan slechts worden verleend aan de ambtenaar die lid is van een vereniging van ambtenaren, bedoeld in het eerste lid, onder b.
7. Tenzij andere belangen van de dienst zich daartegen verzetten, wordt aan de ambtenaar die door de vereniging van ambtenaren waarvan hij lid is, is aangewezen als lid van de commissie, bedoeld in artikel 12:1, tweede lid, buitengewoon verlof met behoud van salaris en de toegekende salaristoelage(n) verleend voor het bijwonen van de vergadering van die commissie, alsmede voor een voorvergadering per uitgeschreven commissievergadering. Hetgeen ten aanzien van de voorvergadering is bepaald, geldt eveneens voor de ambtenaar die door de vereniging van ambtenaren waarvan hij lid is, is aangewezen als plaatsvervangend lid van de commissie bedoeld in artikel 12:1, tweede lid.
8. Het college kan omtrent het bepaalde in dit artikel nadere regels stellen, waarbij het te verlenen verlof, bedoeld in het tweede, derde en vijfde lid, op een lager aantal uren kan worden gesteld.

Artikel 6:4:2a

(vervallen)

Artikel 6:4:3 Kortdurend zorgverlof

1. De ambtenaar met een volledige betrekking kan voor maximaal 72 uur per kalenderjaar aanspraak maken op kortdurend zorgverlof op grond van de Wazo.
2. Het maximum van 72 uur, als genoemd in het eerste lid, wordt voor de ambtenaar die is aangesteld voor een formele betrekkingsomvang van minder dan 36 uur per week naar evenredigheid verminderd.
3. Het verlof komt voor de helft voor de rekening van de werkgever en voor de helft voor de rekening van de ambtenaar.
4. Het college bepaalt in overleg met de ambtenaar nader de wijze waarop de verrekening van het verlof met hem plaatsvindt. Verrekening met de vakantie bedoeld in artikel 6:2 is mogelijk.

Artikel 6:4:4 Non-activiteit

1. Bij non-activiteit, bedoeld in artikel 125c, eerste lid, van de Ambtenarenwet bestaat geen recht op doorbetaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) en vakantietoelage.
2. Indien de ambtenaar uit hoofde van zijn benoeming of verkiezing, bedoeld in artikel 125c, tweede lid, Ambtenarenwet 1929, aanspraak heeft op een vaste vergoeding - niet zijnde een onkostenvergoeding - wordt op zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n) over de tijd dat hij het op grond van dat artikellid verleende verlof geniet een inhouding toegepast. Deze inhouding gaat hetgeen hij geacht kan worden te ontvangen als vergoeding voor de met het verlof overeenkomende tijd niet te boven.
3. Het college kan ter uitvoering van de vorige leden nadere regels vaststellen.

Artikel 6:4:5 Overige redenen buitengewoon verlof
Het college kan aan een ambtenaar op diens verzoek, met behoud van het genot van zijn gehele of gedeeltelijke salaris en de toegekende salaristoelage(n) en al dan niet onder bepaalde nadere voorwaarden, verlof verlenen om andere redenen dan die welke zijn genoemd in artikel 6:4 tot en met artikel 6:4:4. Het verlof wordt verleend voor maximaal één jaar.

Artikel 6:4:5a
1. Het college kan aan de ambtenaar die benoemd is tot bezoldigd bestuurder van een vereniging van ambtenaren op diens verzoek onbetaald verlof verlenen voor de duur van de vervulling van de functie voor ten hoogste twee jaren.
2. Gedurende de periode van het verlof is het verhaal van de pensioenpremies en de Vut-fonds bijdrage als bedoeld in artikel 21 van het FPU-reglement basis- en aanvullende uitkering gelijk aan het bedrag van de premies en de bijdrage die voor de ambtenaar zijn verschuldigd. Bij deeltijd verlof wordt het verhaal naar rato vastgesteld. Het verhaal is, voor wat betreft de pensioenpremies, niet aan de orde in het geval dat het verlof voor ten hoogste drie maanden is verleend.

Artikel 6:4:6 Buitengewoon verlof is geen vakantie
Het buitengewoon verlof dat volledig doorbetaald wordt, wordt niet in mindering gebracht op de vakantie.

Artikel 6:5 Ouderschapsverlof
1. De ambtenaar die op grond van de Wazo recht heeft op ouderschapsverlof, heeft, voor zover lokaal een regeling betaald ouderschapsverlof is of wordt vastgesteld, over de uren dat hij dit verlof geniet, maar ten hoogste over 13 maal de formele arbeidsduur per week, aanspraak op doorbetaling van een percentage van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n).
2. Het percentage bedoeld in het eerste lid bedraagt voor de ambtenaar die wordt gesalarieerd volgens:
   a. schaal 1: 90%
   b. schaal 2: 85%
   c. schaal 3: 80%
   d. schaal 4: 70%
   e. schaal 5: 60%
   f. schaal 6 en hoger: 50%
3. Het is niet toegestaan dat de ambtenaar gedurende de uren dat het betaald ouderschapsverlof wordt genoten betaalde arbeid verricht. Het college kan hieromtrent nadere regels stellen.
4. Op de ambtenaar die op grond van de Wazo recht heeft op ouderschapsverlof is artikel 6:9 niet van toepassing.
5. De ambtenaar kan op grond van onvoorziene omstandigheden een verzoek indienen om toegekend ouderschapsverlof niet op te nemen. Tenzij een zwaarwegend dienstbelang zich daartegen verzet, stemt het college hiermee in. Instemming heeft tot gevolg dat het resterende ouderschapsverlof wordt opgeschort.

Artikel 6:5:1 Voorwaarden

Vervallen m.i.v. 1 juli 2015

Artikel 6:5:2 Meerlingen
1. Bij twee- of meerlingen bestaat slechts voor één kind aanspraak betaald ouderschapsverlof.
2. De bepalingen uit artikel 6:5:1, 6:5:3, 6:5:4 en 6:5:7 zijn van overeenkomstige toepassing indien er, voor het tweede en de meerdere kinderen van een twee- of meerling, gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheid onbetaald ouderschapsverlof te genieten.

Artikel 6:5:3 Ziekte
Vervallen m.i.v. 1 juli 2015

Artikel 6:5:4 Opbouw vakantie en vakantietoelage

1. De duur van de vakantie van de ambtenaar die ouderschapsverlof geniet, wordt verminderd naar evenredigheid van de omvang van het ouderschapsverlof.
2. De opbouw van de vakantietoelage van de ambtenaar die ouderschapsverlof geniet vindt plaats op basis van de salarisbetaling, die tijdens dit ouderschapsverlof wordt uitbetaald.

Artikel 6:5:5 Terugbetaling

1. De ambtenaar die gedurende het betaald ouderschapsverlof of binnen zes maanden daarna ontslag wordt verleend op grond van artikel 8:1, eerste lid, of artikel 8:13, is verplicht het salaris en de toegekende salaristoelage(n), die hij op grond van artikel 6:5 heeft genoten, terug te betalen.
2. Geen terugbetalingsverplichting ontstaat indien het ontslag als bedoeld in artikel 8:1, eerste lid:
   a. het gevolg is van het aanvaarden van een dienstverband bij een andere gemeente;
   b. en evenmin indien de betrokkene aanspraak heeft op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet, vanwege werkloosheid, die is ontstaan doordat de ambtenaar ontslag heeft gevraagd omdat hij de echtgenoot of geregistreerde partner volgt, die door geheel buiten hem liggende oorzaken noodzakelijk van standplaats moet wijzigen.
3. De ambtenaar die gedurende het betaald ouderschapsverlof of binnen drie maanden daarna op eigen verzoek een functie aanvaardt voor minder uren dan hij direct voorafgaande aan het ouderschapsverlof vervulde, is verplicht het salaris en de toegekende salaristoelagen, die hij op grond van artikel 6:5 heeft genoten over de uren waarmee zijn aanstelling wordt verminderd, terug te betalen.
4. De ambtenaar die van het betaald ouderschapsverlof gebruik maakt, dient zich tevoren schriftelijk akkoord te verklaren met het in het eerste en derde lid bepaalde.

Artikel 6:5:6

(vervallen)

Artikel 6:5:7

Voor gevallen waarin deze regeling niet of niet naar billijkheid voorziet, kan het college een bijzondere regeling treffen.

Artikel 6:5a Overgangsrecht ouderschapsverlof

(vervallen)

Artikel 6:5a:1

(vervallen)

Artikel 6:6

(vervallen)

Artikel 6:7 Zwangerschaps- en bevallingsverlof

1. De vrouwelijke ambtenaar die op grond van de Wazo zwangerschaps- en bevallingsverlof geniet, heeft gedurende dit verlof aanspraak op doorbetaling van haar volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n).
2. De Wazo-uitkering van het zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt in mindering gebracht op het bedrag waarop de ambtenaar op grond van het eerste lid recht heeft.
3. De ambtenaar is, wanneer zij recht heeft op zwangerschaps- en bevallingsverlof, verplicht mee te werken aan de aanvraag en de uitbetaling van de Wazo-uitkering door de gemeente bij en door het UWV.
4. Indien als gevolg van handelingen of nalaten van handelingen door de vrouwelijke ambtenaar de Wazo-uitkering nog niet tot uitbetaling is gekomen, vermindering ondergaat, aan de ambtenaar een boete wordt opgelegd, danwel het recht op de Wazo-uitkering geheel of gedeeltelijk wordt

geweigerd, en dit aan haar schuld of toedoen te wijten is, wordt de Wazo-uitkering op het salaris en de toegekende salaristoelagen in mindering gebracht.

Artikel 6:8 Adoptie- en pleegzorgverlof

1. De ambtenaar die op grond van de Wazo recht heeft op adoptie- of pleegzorgverlof, heeft gedurende dit verlof aanspraak op doorbetaling van zijn volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n).
2. De Wazo-uitkering van het adoptie- of pleegzorgverlof wordt in mindering gebracht op het bedrag waarop de ambtenaar op grond van het eerste lid recht heeft.
3. De ambtenaar is, wanneer hij recht heeft op adoptie- of pleegzorgverlof, verplicht mee te werken aan de aanvraag en de uitbetaling van de Wazo-uitkering door de gemeente bij en door het UWV.
4. Indien als gevolg van handelingen of nalaten van handelingen door de ambtenaar de Wazo-uitkering nog niet tot uitbetaling is gekomen, vermindering ondergaat, aan de ambtenaar een boete wordt opgelegd, danwel het recht op de Wazo-uitkering geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en dit aan zijn schuld of toedoen te wijten is, wordt de Wazo-uitkering op het salaris en de toegekende salaristoelagen in mindering gebracht.
5. Het adoptie- en pleegzorgverlof schort de termijnen, bedoeld in artikel 7:3, niet op.

Artikel 6:9 Onbetaald verlof onder meer t.b.v. de gemeentelijke levensloopregeling

1. De ambtenaar die langer dan een jaar in dienst is van de gemeente kan het college verzoeken hem onbetaald verlof te verlenen voor een periode van tenminste 1 maand en ten hoogste 18 maanden.
2. De ambtenaar geniet in een periode van vijf jaar maximaal 18 maanden onbetaald verlof. Per jaar heeft de ambtenaar recht op maximaal één periode van onbetaald verlof.
3. Het college kan afwijken van de in het eerste en tweede lid gestelde voorwaarden.
4. Het verzoek van de ambtenaar heeft betrekking op de volledige arbeidsduur of op een deel daarvan.
5. De ambtenaar dient het verzoek tenminste drie maanden voor de gewenste ingangsdatum in. Het college stelt vast hoe het verzoek wordt ingediend.
6. Het college beslist zo snel mogelijk, maar uiterlijk binnen twee maanden na ontvangst van het verzoek. De ambtenaar ontvangt schriftelijk bericht van de beslissing van het college.
7. Indien de ambtenaar betaalde arbeid verricht over de uren dat hij onbetaald verlof geniet, kan het college het verlof intrekken.
8. Onverminderd het zevende lid kan het onbetaalde verlof niet tussentijds worden beëindigd tenzij het college en de ambtenaar hiermee instemmen.
9. Het college kent een verzoek om onbetaald verlof dat betrekking heeft op een periode direct voorafgaand aan de pensionering toe, tenzij zwaarwegende dienstbelangen zich daartegen verzetten. In afwijking van het bepaalde in het eerste lid wordt het verlof verleend voor een periode van maximaal drie jaren.

Artikel 6:10 Aanspraken tijdens het verlof

1. De duur van de vakantie van de ambtenaar die onbetaald verlof geniet wordt verminderd naar evenredigheid van de omvang van het onbetaald verlof.
2. Gedurende de periode van verlof bestaat geen aanspraak op uitkeringen, tegemoetkomingen, toeslagen, toelagen en (kosten)vergoedingen. Bij deeltijd verlof wordt dit naar rato vastgesteld.
3. Gedurende de periode van het verlof bestaat aanspraak op de gehele vergoeding als bedoeld in artikel 7:24a.
4. Gedurende de periode van het verlof is het verhaal van de pensioenpremies en de Vut-fonds bijdrage als bedoeld in artikel 21 van het FPU-reglement basis- en aanvullende uitkering gelijk aan het bedrag van de premies en de bijdrage die voor de ambtenaar zijn verschuldigd. Bij deeltijd verlof wordt het verhaal naar rato vastgesteld. Het verhaal is, voor wat betreft de pensioenpremies, niet aan de orde in het geval dat het verlof voor ten hoogste drie maanden is verleend.

Artikel 6:11 Samenloop met ziekte

1. Het verlof van de ambtenaar die voor een deel van zijn betrekking onbetaald verlof geniet en langer dan 14 kalenderdagen ziek is, eindigt met ingang van de vijftiende kalenderdag.

2. Het college kan besluiten het verlof van de ambtenaar die volledig onbetaald verlof geniet en langer dan 14 kalenderdagen ziek is, in schrijnende gevallen te beëindigen. Dit kan niet wanneer er sprake is van verlof voorafgaand aan pensionering.

Artikel 6:12 Samenloop met zwangerschaps- en bevallingsverlof

Het onbetaalde verlof eindigt op de eerste dag van het zwangerschaps- en bevallingsverlof.

Hoofdstuk 6a De gemeentelijke levensloopregeling

Artikel 6a:1 Begripsomschrijvingen

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

a. gemeentelijke levensloopregeling: een regeling als bedoeld in artikel 19g van de Wet op de loonbelasting 1964;
b. instelling: een door de ambtenaar gekozen kredietinstelling of verzekeraar als bedoeld in artikel 19g, vierde lid, Wet op de loonbelasting 1964;
c. levensloopprekening: een bij de instelling door de ambtenaar geopende geblokkeerde rekening, waarop de inleg van de ambtenaar wordt gestort;
d. levensloopverzekering: een bij de instelling door de ambtenaar afgesloten verzekering, waarop de inleg van de ambtenaar wordt gestort;
e. levenslooptegoed: het tegoed op een levensloopprekening onderscheidenlijk het verzekerd kapitaal.

Artikel 6a:2 Doel

Vervallen

Artikel 6a:3 Verzoek tot deelname levensloopregeling

1. De ambtenaar die deel wil nemen aan de gemeentelijke levensloopregeling meldt dit bij het college.
2. Het college verwerkt de melding uiterlijk met ingang van de derde kalendermaand na ontvangst, tenzij niet wordt voldaan aan de eisen zoals genoemd in artikel 6a:4.
3. Het college stelt vast hoe de melding moet plaatsvinden.

Artikel 6a:4 Voorwaarden deelname levensloopregeling

1. De ambtenaar informeert het college schriftelijk over de instelling waarbij de levensloopprekening of de levensloopverzekering wordt aangehouden.
2. De ambtenaar verklaart schriftelijk aan het college of hij een levenslooptegoed heeft opgebouwd bij een of meer gewezen inhoudingsplichtigen tenzij een andere werkgever bij wie de ambtenaar in dienstbetrekking staat geacht wordt inhoudingsplichtig te zijn ten aanzien van dit levenslooptegoed.
3. De ambtenaar stemt er schriftelijk mee in dat de instelling aan het college informatie verstrekt over de omvang van het levenslooptegoed van de ambtenaar tenzij dit levenslooptegoed geacht wordt te zijn opgebouwd bij een andere inhoudingsplichtige bij wie de ambtenaar in dienstbetrekking staat.
4. De ambtenaar verklaart schriftelijk aan het college dat hij voldoet aan de voorwaarden die de Wet op de loonbelasting 1964 aan deelname stelt.

Artikel 6a:5 Inleg

1. De ambtenaar vermeldt bij zijn melding om deel te nemen aan de gemeentelijke levensloopregeling het gewenste bedrag van de inleg per jaar.
2. De ambtenaar kan eenmaal per jaar op een door het college aangewezen wijze en tijdstip de hoogte van de inleg wijzigen.
3. De inleg bestaat uit een of meerdere van de in artikel 6a:6 genoemde bronnen.

Artikel 6a:6 Bronnen
De jaarlijkse inleg van de ambtenaar in het kader van de gemeentelijke levensloopregeling bestaat uit een of meer van de volgende bronnen:
a. het salaris;
b. de vakantietoelage;
c. de eindejaarsuitkering;
d. de levensloopbijdrage als genoemd in artikel 6a:7;
e. de geldelijke vergoeding voor de verkoop van vakantie-uren als bedoeld in artikel 4a:1;
f. het opgebouwde verloftegoed bedoeld in artikel 4:9 lid 3.

Artikel 6a:7 Levensloopbijdrage
1. De ambtenaar die geboren is na 31 december 1949, met uitzondering van de ambtenaar die in 2005 55 jaar is geworden en die in deeltijd met FPU is gegaan, heeft recht op een levensloopbijdrage ten bedrage van 1,5% van het voor hem in een kalenderjaar geldende salaris op jaarbasis. De bijdrage bedraagt bij een volledig dienstverband minimaal €400. Bij een deeltijd betrekking wordt dit bedrag naar rato vastgesteld. De levensloopbijdrage wordt tevens uitgekeerd aan ambtenaren die zijn geboren voor of op 31 december 1949 en die geen recht hebben op een uitkering zoals bedoeld in hoofdstuk 5a.
2. In afwijking van het eerste lid is de levensloopbijdrage 2,5% indien en voor zolang hoofdstuk 9a op de ambtenaar van toepassing is.
3. De levensloopbijdrage bedoeld in het tweede lid wordt gedurende maximaal 20 jaar verstrekt. Hierna ontvangt de ambtenaarde levensloopbijdrage bedoeld in het eerste lid. De levensloopbijdrage van 2,5% kan na 20 jaar voortgezet worden, indien artikel 9a:9, eerste lid, onderdeel b, van toepassing is.
4. De levensloopbijdrage wordt eenmaal per kalenderjaar in de maand december betaald.
5. Bij indiensttreding vanaf 1 augustus van een kalenderjaar bouwt de ambtenaar naar evenredigheid aanspraken op een levensloopbijdrage op. Bij ontslag van de ambtenaar vindt betaling van de levensloopbijdrage plaats over het gedeelte van het kalenderjaar dat de ambtenaar in dienstverband werkzaam is geweest.
6. De levensloopbijdrage behoort tot het percentage, bedoeld in het eerste lid, tot het pensioengevend inkomen als bedoeld in artikel 3.1, lid 1, sub g van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

Artikel 6a:7a Uitbetaling levensloopbijdrage 2008
Vervallen

Artikel 6a:8 Beëindiging deelname levensloopregeling
1. Het college beëindigt de deelname aan de levensloopregeling uiterlijk twee maanden na ontvangst van de kennisgeving hiertoe door de ambtenaar. Het college stelt vast hoe de kennisgeving moet plaatsvinden
2. Deelname aan de gemeentelijke levensloopregeling eindigt daarnaast:
   a. bij overlijden van de ambtenaar;
   b. bij ontslag van de ambtenaar;
   c. op de dag voorafgaand aan die waarop de ambtenaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Artikel 6a:9 Opname levenslooptegoed
Om over het levenslooptegoed te kunnen beschikken ten behoeve van de opname van onbetaald verlof op grond van de Wet Arbeid en Zorg en hoofdstuk 6 meldt de ambtenaar tenminste drie maanden voor de gewenste ingangsdatum het college dat hij wil beschikken over (een deel van zijn) levenslooptegoed. Het college stelt vast hoe de melding moet plaatsvinden.

Artikel 6a:10 Slotbepaling
Dit hoofdstuk is niet van toepassing op ambtenaren bedoeld in hoofdstuk 9 en 9b, met uitzondering van de ambtenaar op wie paragraaf 5 van hoofdstuk 9b van toepassing is.

Artikel 6a:11 Tijdelijke regeling ambtenaren die werkzaam zijn in een betrekking bij het gemeentelijk stadsvervoer
(Vervallen)

Hoofdstuk 7 Aanspraken bij ongeschiktheid wegens ziekte of gebrek

Paragraaf 1 Definities

Artikel 7:1

1. In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:
   a. passende arbeid: alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de ambtenaar is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd;
   b. werkzaamheden in het kader van de reïntegratie: toonvormende arbeid, die specifiek gericht is op terugkeer in de eigen dan wel passende arbeid waarover afspraken zijn vastgelegd in het plan van aanpak bedoeld in artikel 7:9, derde lid;
   c. scholing in het kader van de reïntegratie: scholing die gericht is op terugkeer in de eigen dan wel passende arbeid waarover afspraken zijn vastgelegd in het plan van aanpak bedoeld in artikel 7:9, derde lid;
   d. arbeidsongeschiktheid in en door de dienst: arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of gebreken die in overwegende mate haar oorzaak vindt in:
      - de aard van de opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht of;
      - in een dienstongeval verband houdende met de aard van de opgedragen werkzaamheden of de bijzondere omstandigheden waarin deze werkzaamheden moesten worden verricht; en die niet aan schuld of nalatigheid van de ambtenaar is te wijten;

   e. restverdiencapaciteit: het door UWV vast te stellen inkomen dat de ambtenaar met zijn vaardigheden en bekwaamheden, gelet op zijn beperkingen, nog kan verdienen;
   f. arbodienst: een dienst als bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Arbeidsomstandighedenwet;
   g. inactieve: de oud-ambtenaar met een WW-uitkering, aanvullende uitkering, nawettelijke uitkering, WAO-uitkering, WIA-uitkering of wachtgelduitkering, die direct voorafgaand aan de uitkering in dienst was van een gemeente;
   h. postactieve: de oud-ambtenaar met een uitkering functioneel leeftijdsontslag, FPU-uitkering, ouderdomspensioen van het ABP of ABP keuzepensioen, die direct voorafgaand aan deze uitkering of dit pensioen in dienst was van een gemeente of inactieve was;

2. Bij de toepassing van dit hoofdstuk wordt artikel 1:2:1 in acht genomen.

Paragraaf 2 Bedrijfsgeneeskundige begeleiding en geneeskundig onderzoek

Artikel 7:2 Bedrijfgeneeskundige begeleiding en geneeskundig onderzoek

Het college kan nadere regels stellen met betrekking tot bedrijfsgeneeskundige begeleiding en geneeskundig onderzoek.

Artikel 7:2:1 Arbo-dienst

De gemeente laat zich bijstaan door een arbodienst of gecertificeerd deskundige(n).

Artikel 7:2:2 Bedrijfsgeneeskundige begeleiding

1. De ambtenaar heeft het recht op bedrijfsgeneeskundige begeleiding overeenkomstig het bepaalde in dit hoofdstuk.
2. De bedrijfsgeneeskundige begeleiding van de ambtenaar geschiedt door een arbodienst of gecertificeerd deskundige(n), overeenkomstig door het college te stellen regels.

Artikel 7:2:3 Consulteren arts door ambtenaar
De ambtenaar heeft het recht een arts van de arbo-dienst rechtstreeks te consulteren ter zake van gezondheidsproblemen die naar zijn mening met zijn arbeidssituatie kunnen samenhangen.

Artikel 7:2:4 Periodiek geneeskundig onderzoek
(Vervallen)

Artikel 7:2:5 Geneeskundig onderzoek
1. Het college is bevoegd de arbo-dienst opdracht te geven de ambtenaar aan een geneeskundig onderzoek te onderwerpen:
   a. indien naar het oordeel van het college redelijkerwijs aanleiding bestaat tot twijfel aan een goede gezondheidstoestand van de ambtenaar;
   b. indien de ambtenaar niet of niet langer volledig geschikt is gebleken voor het naar behoren vervullen van zijn betrekking, zulks ten einde na te gaan of hiervoor medische oorzaken zijn aan te wijzen.
2. De ambtenaar is verplicht zich aan een onderzoek, bedoeld in het eerste lid, te onderwerpen.

Artikel 7:2:6 Buitendienststelling
1. Indien bij een onderzoek, bedoeld in artikel 7:2:4 of in artikel 7:2:5 blijkt van een zodanige lichamelijke of geestelijke toestand van de ambtenaar, dat naar het oordeel van de arbo-dienst de belangen van de ambtenaar, die van de dienst of van bij de dienstuitoefening betrokken derden zich tegen voortzetting van zijn betrekking verzetten, wordt de ambtenaar door het college buiten dienst gesteld.
2. Een buitendienststelling, bedoeld in het eerste lid, vindt niet plaats indien, naar het oordeel van de arbo-dienst, de lichamelijke of geestelijke toestand van de ambtenaar het wenselijk maakt dat hij tijdelijk met andere werkzaamheden wordt belast, indien en voor zover deze voorhanden zijn. In dat geval is artikel 7:18:1 van overeenkomstige toepassing.
3. Een buitendienststelling, bedoeld in het eerste lid, wordt voor de toepassing van de overige artikelen van dit hoofdstuk gelijkgesteld met een verhindering wegens ziekte.

Artikel 7:2:7 Maatregelen of voorzieningen in belang herstel ambtenaar
1. Indien daartoe naar het oordeel van de arbo-dienst aanleiding bestaat, verzoekt het college het UWV de ambtenaar in aanmerking te laten komen voor maatregelen of voorzieningen in het belang van het herstel van zijn gezondheid, dan wel in het belang van het behoud, het herstel of de bevordering van zijn arbeidsgeschiktheid.
2. De ambtenaar wordt van het verzoek, bedoeld in het eerste lid, schriftelijk in kennis gesteld.

Paragraaf 3 Aanspraken tijdens ziekte

Artikel 7:3 Recht op salaris en de toegekende salaristoelagen
1. De ambtenaar heeft bij ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid als rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte of gebrek vanaf de eerste dag van die ongeschiktheid gedurende de eerste zes maanden recht op doorbetaling van zijn volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n).
2. De ambtenaar heeft bij voortduring van deze ongeschiktheid gedurende de zevende tot en met de twaalfde maand recht op doorbetaling van 90% van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n)
3. De ambtenaar heeft bij voortduring van deze ongeschiktheid na 12 maanden gedurende de dertiende tot en met de vierentwintigste maand recht op doorbetaling van 75% van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n).
4. De ambtenaar heeft bij voortduring van deze ongeschiktheid na 24 maanden tot het einde van zijn dienstverband recht op doorbetaling van 70% van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n)
5. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt onder ziekte ook gebreken verstaan.
6. De ambtenaar heeft recht op de doorbetaling van zijn volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n) over de uren waarop hij:

a. zijn arbeid verricht;
b. passende arbeid verricht;
c. werkzaamheden in het kader van zijn reïntegratie verricht;
d. scholing volgt in het kader van zijn reïntegratie.

7. De ambtenaar behoudt na afloop van de termijn van zes maanden recht op de doorbetaling van zijn volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n) bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst.
8. De ambtenaar bedoeld in het derde en vierde lid, die gedurende ten minste 50% van zijn formele arbeidsduur zijn arbeid, passende arbeid, werkzaamheden in het kader van zijn reïntegratie verricht of scholing volgt in het kader van zijn reïntegratie, genoemd in het zesde lid van dit artikel, heeft recht op een extra percentage van 5% berekend over het salaris en de toegekende salaristoelagen waar hij recht op heeft ingevolge dit artikel. Hierbij geldt als maximum het salaris en de toegekende salaristoelagen zoals genoemd in het eerste lid.
9. De ambtenaar heeft ten minste recht op het wettelijk minimumloon, berekend naar rato van zijn formele arbeidsduur.
10. De periode waarover de ambtenaar voorafgaand aan de periode van het zwangerschaps- en bevallingsverlof, bedoeld in artikel 6:7, ziek is als gevolg van de zwangerschap, schort de periode, bedoeld in het eerste tot en met het vierde lid, op.
11. Voor de toepassing van het eerste tot en met het vierde lid worden perioden van ongeschiktheid wegens ziekte samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt genoten, bedoeld in artikel 6:7, tenzij in dat geval de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
12. De doorbetaling van het salaris en de toegekende salaristoelagenzoals genoemd in het eerste, tweede, derde en vierde lid, eindigt indien de ambtenaar definitief wordt herplaatst in een andere functie.
13. Het college kan nadere regels stellen met betrekking tot het recht op beloning tijdens arbeidsongeschiktheid.

Artikel 7:4 Doorbetaling tijdens ziekte bij seniorenmaatregel en onbetaald/gedeeltelijk betaald verlof

De ambtenaar die onbetaald dan wel gedeeltelijk betaald verlof geniet heeft recht op doorbetaling van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n) als bedoeld in artikel 7:3, met dien verstande dat de ambtenaar nooit een hoger bedrag doorbetaald kan krijgen, dan hij zou hebben gekregen, indien hij niet ziek zou zijn geweest.

Artikel 7:5 Uitkering wegens arbeidsongeschiktheid in en door de dienst

1. Aan de gewezen ambtenaar die recht heeft op een WGA- of IVA-uitkering wordt, bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst, een aanvullende uitkering verleend.
2. De aanvullende uitkering genoemd in het eerste lid is voor de ambtenaar met een WGA- of IVA uitkering, gelijk aan het bedrag dat nodig is om de aan de ambtenaar toegekende WGA- of IVA-uitkering, vermeerderd met een aan de ambtenaar toegekende bovenwettelijke aanvulling ingevolge het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP, aan te vullen tot een bepaald percentage van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) die de ambtenaar heeft genoten in het jaar voorafgaand aan zijn ontslag. Dit percentage is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid en bedraagt bij een arbeidsongeschiktheid van:

80% of meer:	95%
65 tot 80%	68,875%
55 tot 65%	57%
45 tot 55%	47,5%
35 tot 45%	38%

3. De aanvullende uitkering eindigt:
   a. indien de gewezen ambtenaar niet meer voldoet aan de in het eerste lid genoemde voorwaarden of;
   b. met ingang van de dag waarop de ambtenaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

4. De gewezen ambtenaar die recht heeft op een uitkering op grond van dit artikel, is verplicht om het college op de hoogte te stellen van wijzigingen in zijn arbeidsongeschiktheiduitkering of bovenwettelijke aanvulling ingevolge het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

Artikel 7:6 Overlijdensuitkering bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst
(Vervalt)

Artikel 7:7 Vergoeding kosten geneeskundige verzorging bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst
1. Bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst worden aan de ambtenaar vergoed de te zijner laste blijvende, naar het oordeel van het college noodzakelijk gemaakte kosten van geneeskundige behandeling of verzorging.
2. Het college kan omtrent het bepaalde in het eerste lid nadere voorschriften geven.

Artikel 7:8 Nadere regels
Het college kan nadere regels stellen.

Artikel 7:8:1 Vaststelling referte-tijdvak toelagen
Het referte-tijdvak dat in acht wordt genomen voor de vaststelling van de gemiddelde hoogte van de toelage onregelmatige dienst, de overgangstoelage onregelmatige dienst, alsmede de prestatiebeloning, ten behoeve van de vaststelling van het bedrag van de bezoldiging zoals bedoeld in dit hoofdstuk, dient in een lokale regeling nader te worden uitgewerkt.

Artikel 7:8:1a
Voor de toepassing van het bepaalde in de voorafgaande artikelen van dit hoofdstuk worden de vergoeding, bedoeld in artikel 3:3, de overgangstoelage onregelmatige dienst, alsmede de prestatiebeloning slechts geacht te behoren tot het salaris en toegekende salaristoelage(n) tot een bedrag dat overeenkomt met hetgeen in de drie kalendermaanden of in de dertien kalenderweken, voorafgaande aan de datum waarop de verhindering tot het vervullen van de betrekking is ontstaan, gemiddeld per maand of per week is toegekend aan die vergoeding of die beloning, al naar gelang het salaris en toegekende salaristoelage(n) van de ambtenaar per maand of per week wordt uitbetaald.
Voor zover de ambtenaar op even bedoelde datum minder dan drie kalendermaanden of dertien kalenderweken zijn betrekking heeft vervuld, wordt gerekend met het bedrag dat hem gemiddeld per maand of per week is toegekend over het tijdvak waarin hij vóór het ontstaan van de verhindering in dienst is geweest

Artikel 7:8:2 Periodieke salarisverhoging
Het onderwerp periodieke salarisverhogingen tijdens ziekte dient in een lokale regeling nader te worden uitgewerkt.

Artikel 7:8:2a
Een verhindering wegens ziekte als bedoeld in dit hoofdstuk zal niet van invloed zijn op het tijdstip van toekenning van periodieke salarisverhogingen.

Artikel 7:8:3 Werktijd bij ziekte bij seniorenmaatregel en toepassing van artikel 2:7a
De ambtenaar wiens arbeidsduur is aangepast op grond van artikel 2:7a , kan voor de duur van de periode waarvoor toepassing van dit artikel is bepaald, worden verplicht tot aanvaarding van arbeid waarvan de arbeidsduur overeenkomt met deze tijdelijke uitgebreide arbeidsduur. Wanneer de periode waarvoor de toepassing van artikel 2:7a is verstreken, geldt de verplichting voor de ambtenaar ten aanzien van de aanvaarding van een nieuwe functie voor de formele arbeidsduur.

Paragraaf 4 Verplichtingen en sancties

Artikel 7:9 Verplichtingen college
1. Het college is verplicht zo tijdig mogelijk zodanige maatregelen te treffen en voorschriften te geven als redelijkerwijs nodig is, opdat de ambtenaar, die in verband met ongeschiktheid ten gevolge

van ziekte of gebrek verhinderd is zijn arbeid te verrichten, in staat wordt gesteld de eigen arbeid of passende arbeid te verrichten.

2. Indien vaststaat dat de eigen arbeid niet meer kan worden verricht en binnen de openbare dienst van de gemeente geen passende arbeid voorhanden is, bevordert het college de inschakeling van de ambtenaar in passende arbeid buiten de openbare dienst van de gemeente.
3. Uit hoofde van zijn verplichting, genoemd in het eerste en tweede lid, stelt het college in overeenstemming met de ambtenaar een plan van aanpak op als bedoeld in artikel 25, tweede lid, van de WIA. Het plan van aanpak wordt met medewerking van de ambtenaar regelmatig geëvalueerd en zo nodig bijgesteld.
4. Het college stelt een protocol vast, waarin de regels zijn opgenomen met betrekking tot de wijze waarop invulling wordt gegeven aan de begeleiding van ziekteverzuim, verplichtingen omtrent ziek- en herstelmeldingen daaronder begrepen, de arbeidsgezondheidskundige begeleiding en de daarbij in acht te nemen procedures.

Artikel 7:10 Verplichting ambtenaar tot informatieverstrekking bij ziekte

De ambtenaar verstrekt op verzoek van het college alle informatie die noodzakelijk is voor de uitvoering van dit hoofdstuk.

Artikel 7:10:1

(vervallen)

Artikel 7:10:2

(vervallen)

Artikel 7:10:3

(vervallen)

Artikel 7:10:4

(vervallen)

Artikel 7:11 Verplichting tot verlening van medewerking aan reïntegratie

1. De ambtenaar die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, is verplicht:
   a. gevolg te geven aan, door het college of een door hem aangewezen deskundige, gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door het college of een door hem aangewezen deskundige getroffen maatregelen als bedoeld in artikel 7:9;
   b. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 7:9, derde lid;
   c. zich te gedragen naar de regels die in het protocol, bedoeld in artikel 7:9, vierde lid, zijn opgenomen.

2. Indien de ambtenaar die wegens ziekte verhinderd is zijn functie te vervullen, in staat is passende arbeid als bedoeld in artikel 7:1 te verrichten en hij door het college of een andere werkgever daartoe in de gelegenheid wordt gesteld, is hij verplicht die arbeid te verrichten.

Artikel 7:12 Verplichtingen ambtenaar medisch onderzoek

1. De ambtenaar is verplicht zich te onderwerpen aan een door of vanwege de arbo-dienst in te stellen medisch onderzoek ter beantwoording van de vragen:
   a. of er sprake is van verhindering tot het vervullen van zijn functie wegens ziekte;
   b. in welke mate er sprake is van verhindering als bedoeld onder a;

c. of de ambtenaar de verhindering tot het vervullen van zijn functie opzettelijk heeft veroorzaakt;
d. of de ambtenaar ten onrechte nalaat zich onder geneeskundige behandeling te stellen of te blijven stellen, dan wel zich niet houdt aan de voorschriften hem door de behandelende geneeskundige gegeven, met dien verstande dat te dezen voorschriften tot het verlenen van medewerking aan een ingreep van heelkundige aard zijn uitgezonderd;
e. of de ambtenaar zich zodanig gedraagt, dat zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
f. of verdere maatregelen of voorzieningen nodig zijn in het belang van het herstel van zijn gezondheid, dan wel in het belang van het behoud, het herstel of de bevordering van zijn arbeidsgeschiktheid;
g. wanneer en in welke mate de vervulling van de functie kan worden hervat.

2. Het college kan nadere regels stellen ten aanzien van de redenen van medisch onderzoek.

Artikel 7:13:1 Geen aanspraak op doorbetaling

Geen aanspraak op doorbetaling van salaris en de toegekende salaristoelage(n) als bedoeld in artikel 7:3 bestaat:

a. indien blijkens het geneeskundig onderzoek, bedoeld in artikel 7:12, sprake is van een omstandigheid waarbij de ambtenaar opzettelijk de verhindering tot het vervullen van zijn functie heeft veroorzaakt, tenzij de ambtenaar daarvan op grond van zijn geestelijk toestand geen verwijt kan worden gemaakt;
b. indien de verhindering wegens ziekte zich voordoet binnen een halfjaar na de in artikel 2:3, eerste lid, bedoelde geneeskundige keuring en alsdan blijkt dat de ambtenaar hierbij onjuiste informatie omtrent zijn gezondheidstoestand heeft verstrekt of gegevens heeft verzwegen, ten gevolge waarvan de verklaring dat tegen de vervulling van zijn functie uit medisch oogpunt geen bezwaren bestaan, ten onrechte is afgegeven, tenzij de ambtenaar aannemelijk maakt dat hij te goeder trouw heeft gehandeld.

Artikel 7:13:2 Staken van doorbetaling

1. De doorbetaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n), bedoeld in artikel 7:3, wordt gestaakt, indien en voor zolang de ambtenaar:
   a. weigert de in artikel 7:12 neergelegde verplichting tot het verlenen van medewerking aan een door of vanwege de arbo-dienst in te stellen medische onderzoek na te komen;
   b. blijkens het in artikel 7:12 bedoelde onderzoek ten onrechte heeft nagelaten zich onder geneeskundige behandeling te stellen ofte blijven stellen;
   c. blijkens het in artikel 7:12 bedoelde onderzoek de voorschriften van de behandelende arts niet opvolgt, met uitzondering van voorschriften om mee te werken aan een ingreep van heelkundige aard;
   d. zich blijkens het in artikel 7:12 bedoelde onderzoek schuldig maakt aan gedragingen waardoor zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
   e. er de oorzaak van is dat het arbeidsgezondheidskundig onderzoek door een door de arbo-dienst aangewezen arts niet kan plaatshebben;
   f. tijdens de ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte arbeid voor zichzelf of voor derden verricht, tenzij dit door de arbo-dienst in het belang van zijn genezing wenselijk wordt geacht en het college daartoe toestemming heeft verleend;
   g. weigert mededeling te doen van inkomsten uit arbeid, die hij heeft in verband met het verrichten van door de arbo-dienst in het belang van zijn genezing wenselijk geachte arbeid voor zichzelf of derden;
   h. zijn arbeid verzuimt te hervatten op het door de arbo-dienst bepaalde tijdstip en in de door deze dienst bepaalde mate, indien zulks hem is opgedragen, tenzij hij daarvoor een door de arbo-dienst als geldig erkende reden heeft opgegeven;
   i. weigert om - op verzoek van het college - informatie te verstrekken die noodzakelijk is voor de uitvoering van dit hoofdstuk.

2. De doorbetaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) vindt wel plaats indien de ambtenaar op grond van zijn geestelijke toestand geen verwijt kan worden gemaakt van het gedrag, genoemd in het eerste lid.

Artikel 7:14 Sanctie bij nalatigheid algemene verplichtingen ambtenaar

1. De ambtenaar die zich niet houdt aan zijn verplichtingen, bedoeld in artikel 7:11, eerste lid, onder c, wordt disciplinair gestraft wegens plichtsverzuim.
2. De doorbetaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n), bedoeld in artikel 7:3, wordt gestaakt, indien en voor zolang de ambtenaar:
   a. weigert mee te werken aan, door het college of een door hem aangewezen deskundige, gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen, als bedoeld in artikel 7:11, eerste lid, onder a, die erop gericht zijn om de betrokkene in staat te stellen de eigen passende arbeid te verrichten;
   b. weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 7:11, eerste lid, onder b.
   c. weigert aangeboden passende arbeid te verrichten, waartoe hij op grond van artikel 7:11, tweede lid, verplicht is.

3. De doorbetaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n), als genoemd in het tweede lid, vindt wel plaats indien de ambtenaar op grond van zijn geestelijke toestand geen verwijt kan worden gemaakt van het gedrag, genoemd in het tweede lid.

Artikel 7:14:10

(vervallen)

Artikel 7:15:1 Betaling aan anderen en nabetaling aan ambtenaar

1. Het college kan, indien bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven, bepalen dat de op grond van de artikelen 7:13:1, 7:13:2 en 7:14 het niet uitbetaalde salaris en de toegekende salaristoelage(n), geheel of ten dele aan anderen dan de ambtenaar zal worden uitbetaald.
2. Voor zover het college van zijn in het eerste lid bedoelde bevoegdheid geen gebruik heeft gemaakt, wordt de ingevolge de artikelen 7:13:1, 7:13:2 en 7:14 niet uitbetaalde bezoldiging alsnog aan de ambtenaar uitbetaald wanneer de ambtenaar op grond van de second opinion die hij conform artikel 32 van de wet SUWI, heeft aangevraagd inzake het oordeel over de ongeschiktheid tot werken in het gelijk gesteld wordt.

Artikel 7:16 Herplaatsing in passende arbeid

1. Passende arbeid, bedoeld in artikel 7:11, tweede lid, wordt de ambtenaar opgedragen:
   a. door plaatsing in een andere functie voor tijdelijke duur, zonder dat dit gepaard gaat met een wijziging van de aanstelling;
   b. door plaatsing in een andere functie bij wijze van proef, zonder dat dit gepaard gaat met een wijziging van de aanstelling;
   c. bij een andere werkgever, door een tijdelijke detachering, zonder dat dit gepaard gaat met een wijziging van de aanstelling.

2. Na 24 maanden van ziekte wordt passende arbeid, bedoeld in artikel 7:11, tweede lid, aan de ambtenaar opgedragen door definitieve herplaatsing. Deze definitieve herplaatsing vindt plaats door wijziging van de aanstelling.
3. Voorwaarde voor definitieve herplaatsing van de ambtenaar die ziek is geworden op of na 1 juli 2007 en die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, is in de periode van 12 maanden na de periode van 24 maanden, bedoeld in het tweede lid, dat de ambtenaar met de passende arbeid zijn volledige restverdiencapaciteit benut.
4. Voorwaarde voor definitieve herplaatsing van de ambtenaar die ziek is geworden op of na 1 juli 2007 en die 35% of meer, maar minder dan 80% arbeidsongeschikt is, is in de periode van 12 maanden na de periode van 24 maanden, bedoeld in het tweede lid, dat de ambtenaar met de passende arbeid 50% van zijn restverdiencapaciteit of meer benut.
5. Voor de toepassing van het eerste tot en met vierde lid wordt onder een andere functie mede verstaan het verrichten van dezelfde werkzaamheden onder andere voorwaarden.
6. Voor het bepalen van de periode van 24 respectievelijk 12 maanden worden perioden van ongeschiktheid voor de vervulling van de functie tengevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof en de periode van het zwangerschaps- of bevallingsverlof bedoeld in artikel 6:7, niet in aanmerking genomen.
7. Voor het bepalen van de periode van 24 respectievelijk 12 maanden worden perioden van ongeschiktheid wegens ziekte samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan

vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten, tenzij de ongeschiktheid in dit geval redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.

8. De termijn van 24 maanden wordt verlengd:
   a. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 24, eerste lid, van de WIA en
   b. met de duur van het tijdvak, dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 25, negende lid, van de WIA heeft vastgesteld.

9. De ambtenaar verleent alle medewerking en verstrekt alle informatie die nodig is om de restverdiencapaciteit vast te stellen.

Artikel 7:16:9 Bezwaar tegen geneeskundig oordeel

(vervallen)

Artikel 7:17 Terugkeer in functie na ziekte

1. Ten aanzien van de ambtenaar die wegens ziekte verhinderd is zijn functie te vervullen, kan worden bepaald dat hij zijn functie slechts weer zal mogen vervullen, indien het college daarvoor toestemming heeft verleend, onder bepaling van de mate waarin de hervatting kan geschieden.
2. Ten behoeve van de bepaling van het eerste lid zal mede worden gelet op het advies van de arbodienst of van het UWV.
3. De in het eerste lid bedoelde toestemming is in ieder geval vereist indien de ambtenaar gedurende meer dan eenjaar volledig verhinderd is geweest zijn functie te vervullen.

Artikel 7:18 Inkomsten uit of in verband met arbeid

Het college kan nadere regels stellen met betrekking tot het in mindering brengen op de beloning van de ambtenaar, van inkomsten uit passende arbeid of werkzaamheden in het kader van diens reïntegratie,.

Artikel 7:18:1 Inkomsten uit andere betrekking in mindering brengen op bezoldiging

1. Indien de ambtenaar tijdens de verhindering tot het vervullen van zijn functie, op grond van een aan het college uitgebracht advies door de arbo-dienst of door het UWV, in het belang van zijn genezing of zijn reïntegratie, dan wel in het kader van herplaatsing wenselijk geachte arbeid voor zichzelf of voor derden verricht, worden de inkomsten uit deze arbeid in mindering gebracht op het salaris en de toegekende salaristoelage(n) waar de ambtenaar recht op heeft krachtens artikel 7:3.
2. Tot de in het eerste lid bedoelde inkomsten wordt tevens gerekend een herplaatsingstoelage, toegekend op grond van hoofdstuk 12 van het pensioenreglement, alsmede elke andere toelage, onder welke benaming ook, die geacht kan worden betrekking te hebben op arbeid bedoeld in het eerste lid.

Paragraaf 5 Bijzondere situaties

Artikel 7:19 Samenloop met een ZW-uitkering

1. Indien de ambtenaar ter zake van de desbetreffende ongeschiktheid tot het verrichten van zijn werk recht heeft op een ZW-uitkering, wordt het bedrag van die uitkering in mindering gebracht op het bedrag waarop hij op grond van artikel 7:3, recht heeft.
2. Indien de ambtenaar geen ZW-uitkering aanvraagt binnen de in de ZW gestelde termijnen en dit aan zijn schuld of toedoen te wijten is, wordt voor de periode dat hij dientengevolge geen ZW-uitkering ontvangt, voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met een volledige ZW-uitkering.
3. Indien als gevolg van handelingen of nalaten van handelingen door de ambtenaar de ZW-uitkering vermindering ondergaat, aan de ambtenaar een boete wordt opgelegd, dan wel het recht op de ZW-uitkering geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en dit aan zijn schuld of toedoen te wijten is, wordt voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met een volledige ZW-uitkering.
4. De ambtenaar verleent op verzoek van het college alle medewerking aan het via het college tot uitbetaling laten komen van de ZW-uitkering.

5. Indien de ZW-uitkering meer bedraagt dan het bedrag waarop de ambtenaar op grond van artikel 7:3 recht heeft, wordt het meerdere aan de ambtenaar uitbetaald.

Artikel 7:20 Samenloop met een WW-uitkering

Indien de ambtenaar ter zake van de dienstbetrekking waarbij de ongeschiktheid tot het verrichten van zijn werk is ontstaan, recht heeft op een WW-uitkering, wordt het bedrag van die uitkering in mindering gebracht op het bedrag waarop hij op grond van artikel 7:3, recht heeft.

Artikel 7:21 Samenloop met uitkering op grond van de WIA

1. Indien de ambtenaar ter zake van de desbetreffende verhindering tot het vervullen van zijn functie recht heeft op een WGA- of een IVA-uitkering, wordt het bedrag van die uitkering in mindering gebracht op het bedrag waarop hij op grond van artikel 7:3 recht heeft. Wanneer de ambtenaar recht heeft op een IVA-uitkering dan wel een WGA-uitkering in verband met volledige, maar niet duurzame arbeidsongeschiktheid, heeft de ambtenaar ten minste recht op een bedrag ter hoogte van deze IVA- of WGA-uitkering.
2. Indien de ambtenaar recht heeft op een WGA- of een IVA-uitkering uit hoofde van twee of meer dienstbetrekkingen, wordt die uitkering naar rato van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) uit de verschillende functies, in mindering gebracht op de dienstbetrekking op grond waarvan de betaling wordt gedaan.
3. Indien de ambtenaar geen WGA- of IVA-uitkering aanvraagt binnen de in de WIA gestelde termijnen en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de periode dat hij dientengevolge geen WGA- of IVA-uitkering ontvangt, voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met een IVA-uitkering.
4. Indien als gevolg van handelingen of nalaten van handelingen door de ambtenaar niet kan worden vastgesteld of de ambtenaar in aanmerking komt voor een WGA- of een IVA-uitkering en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met een IVA-uitkering.
5. Indien als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen door betrokkene de WGA- of IVA-uitkering vermindering ondergaat, dan wel het recht daarop geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de toepassing van dit artikel uitgegaan van de WGA- of IVA-uitkering zoals die werd genoten voor vermindering of gehele of gedeeltelijke weigering van het bedrag plaatsvond.
6. De ambtenaar verleent op verzoek van het college alle medewerking aan het via het college tot uitbetaling laten komen van de WGA- of IVA-uitkering.

Artikel 7:22 Bovenwettelijke aanvulling Pensioenreglement

Artikel 7:21 is van overeenkomstige toepassing, wanneer de ambtenaar in aanvulling op de WGA- of IVA-uitkering, bedoeld in artikel 7:21, recht heeft op een bovenwettelijke aanvulling op grond van het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

Artikel 7:22:2 Ziektewet als bodem

(vervallen)

Artikel 7:23 WAJONG/WAZ

Indien de ambtenaar op grond van zijn arbeidsongeschiktheid recht heeft op een WAJONG-of WAZ-uitkering, worden deze uitkeringen voor de toepassing van dit hoofdstuk gelijkgesteld met een uitkering op grond van de WIA.

Artikel 7:23:1

(Vervallen)

Artikel 7:24 Tegemoetkoming ziektekosten

De VNG sluit voor de zorgverzekering van gemeenteambtenaren, postactieven en inactieven een overeenkomst als bedoeld in artikel 18 van de Zorgverzekeringswet.

Paragraaf 6 Ziektekosten

Artikel 7:24a Zorgverzekering

(vervallen)

Artikel 7:25 Hoogt tegemoetkoming

(vervallen_

Artikel 7:25:1

(vervallen)

Artikel 7:25:2

(verrvallen)

Artikel 7:25:3

(vervallen)

Artikel 7:25:4

(vervallen)

Artikel 7:25a Meerdere dienstverbanden

(vervallen)

Artikel 7:25b Inhouding ziektekostenpremies

(Vervallen)

Paragraaf 7 Overige bepalingen

Artikel 7:26 Overgangsbepaling

1. Op de ambtenaar of gewezen ambtenaar, die wegens ziekte op 31 december 2000 recht heeft op salarisbetaling of uitkering op grond van dit hoofdstuk en waarvan de ziekte ook na deze datum voortduurt, blijven de bepalingen van dit hoofdstuk, zoals deze luidden op 31 december 2000 van kracht tot het moment dat de ziekte van de betrokkene eindigt, dan wel tot de dag met ingang waarvan de betrokkene recht krijgt op een uitkering krachtens de Ziektewet.
2. De betrokkene is verplicht de onverschuldigde betalingen aan hem, die op grond van dit artikel zijn verricht, terug te betalen, indien hem met terugwerkende kracht een uitkering krachtens de Ziektewet wordt toegekend.

Artikel 7:27 Garantie-uitkering

1. De ambtenaar die herplaatst is op grond van artikel 7:6, tweede lid onder c, zoals dat luidde voor 1 januari 2003, heeft, indien naderhand maar voor 1 januari 2001, de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager niveau is vastgesteld, recht op een garantie-uitkering, indien hem geen aanvullende gangbare arbeid is aangeboden van een zodanige omvang dat hij in staat is om zijn toegenomen restverdiencapaciteit te benutten. Onder gangbare arbeid wordt in dit artikel verstaan alle algemeen geaccepteerde arbeid waartoe betrokkene in staat is, gezien zijn krachten en bekwaamheden.
2. De garantie-uitkering bedraagt, te rekenen vanaf de datum van aanvang van de ziekte in de oorspronkelijke functie, 18 maanden 100%, vervolgens 39 maanden 80% en daarna 33 maanden 70% van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) die de ambtenaar genoot in de oorspronkelijke functie.
3. Op de garantie-uitkering wordt in mindering gebracht hetgeen de ambtenaar ontvangt uit de dienstbetrekking waarin hij is herplaatst en, in voorkomend geval, met het recht op WAO-uitkering,

invaliditeitspensioen, herplaatsingstoelage en inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf verkregen op of na de datum waarop de arbeidsongeschiktheid op een lager niveau is vastgesteld.
4. Indien de betrokkene nalaat van de gelegenheid gebruik te maken die kan leiden tot het verkrijgen van gangbare arbeid, indien hij weigert gangbare arbeid te aanvaarden of indien hij opzettelijk inkomsten uit gangbare arbeid verloren laat gaan, wordt het bedrag van de garantie-uitkering verminderd met het bedrag van de verzuimde, of de verloren gegane inkomsten.
5. De garantie-uitkering eindigt:
   a. met ingang van de maand volgend op die waarin hij de leeftijd van 65 jaar bereikt;
   b. bij ontslag.

Artikel 7:28 Overgangsartikel

1. Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid bedoeld in artikel 7:3 is gelegen voor 1 januari 2004 zijn de artikelen 7:1, 7:3, 7:5, 7:9, 7:11, 7:14, 7:16, 7:18, 7:21 en 7:22 niet van toepassing.
2. Op de ambtenaar, bedoeld in het vorige lid, zijn de artikelen 7:1, 7:3, 7:5, 7:9, 7:11, 7:14, 7:16, 7:18, 7:21 en 7:22, zoals die golden op 31 december 2005, van toepassing.
3. Op de ambtenaar, van wie de eerste dag van ongeschiktheid bedoeld in artikel 7:3 is gelegen op of na 1 januari 2004 en die op grond van de WAO recht heeft op een WAO-uitkering, zijn de artikelen 7:1, 7:5, 7:9, 7:11, 7:14, 7:16 en 7:21 niet van toepassing.
4. Op de ambtenaar, bedoeld in het vorige lid, zijn de artikelen 7:1, 7:5, 7:9, 7:11, 7:14, 7:16 en 7:21, zoals die golden op 31 december 2005, van toepassing, waarbij de verwijzing in artikel 7:21, eerste lid, naar artikel 7:3, eerste lid, gelezen moet worden als een verwijzing naar artikel 7:3, zoals dat luidt met ingang van 1 januari 2006.
5. Het college stelt per 1 januari 2006 voor de ambtenaren van wie de eerste dag van ongeschiktheid, bedoeld in artikel 7:3, is gelegen op of na 1 januari 2004, de duur van de ongeschiktheid vast. De hoogte van de loondoorbetaling vanaf 1 januari 2006 wordt bij voortduring van de ongeschiktheid berekend op basis van het bepaalde in artikel 7:3, eerste tot en met het vierde lid.

Artikel 7:28:1

1. Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid bedoeld in artikel 7:3 is gelegen voor 1 januari 2004 is artikel 7:18:1 niet van toepassing.
2. Op de ambtenaar, bedoeld in het vorige lid, is artikel 7:18:1 zoals dat gold op 31 december 2005, van toepassing.

Artikel 7:28a

1. Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid bedoeld in artikel 7:3 gelegen is voor 1 juli 2007 is artikel 7:16 niet van toepassing.
2. Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid bedoeld in artikel 7:3 gelegen is voor 1 juli 2007 is artikel 7:16, zoals dat gold op 30 juni 2008, van toepassing.

Artikel 7:28b

Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid, bedoeld in artikel 7:3, gelegen is voor 1 augustus 2008, is artikel 7:16 van toepassing, zoals dat gold op 30 november 2008.

Hoofdstuk 8 Ontslag

Artikel 8:1 Ontslag op verzoek

1. Indien de ambtenaar ontslag verzoekt, wordt hem dit eervol verleend.
2. Ontslag op grond van dit artikel kan ook gedeeltelijk worden verleend.
3. Het verzoek, bedoeld in het eerste lid, kan worden aangehouden indien een ontslag op grond van artikel 8:13 overwogen wordt.

Artikel 8:1:1

1. Het ontslag, bedoeld in artikel 8:1, wordt niet verleend met ingang van een datum gelegen binnen een maand dan wel later dan drie maanden na de datum waarop het verzoek om ontslag is ingekomen.
2. Indien de ambtenaar dit verzoekt kan van het bepaalde in het eerste lid worden afgeweken.
3. Indien een strafrechtelijke vervolging tegen de ambtenaar aanhangig is of indien overwogen wordt hem in aanmerking te brengen voor disciplinaire straf kan het nemen van een beslissing op een verzoek om ontslag worden aangehouden totdat de uitspraak van de strafrechter of de beslissing inzake de disciplinaire straf onherroepelijk is geworden.

Artikel 8:2 Ontslag wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd

1. De ambtenaar wordt eervol ontslag verleend met ingang van de dag waarop hij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
2. Het college kan in bijzondere gevallen, indien de ambtenaar hiermede instemt, van het bepaalde in het eerste lid afwijken.

Artikel 8:2:1 Vervallen

(Vervallen)

Artikel 8:2a

1. De aanstelling of arbeidsovereenkomst van de medewerker die na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd in dienst is getreden van de gemeente, alsmede de aanstelling of arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 8:2 lid 3 wordt beëindigd wanneer een van de partijen dat wenselijk acht. Hierbij wordt een opzegtermijn van één maand in acht genomen.
2. In afwijking van lid 1 geldt in geval van ziekte een opzegtermijn van 13 weken.

Artikel 8:3 Ontslag wegens reorganisatie

1. Ontslag kan aan de ambtenaar worden verleend wegens opheffing van zijn functie of wegens verandering in de inrichting van het dienstonderdeel waarbij hij werkzaam is of van andere dienstonderdelen, dan wel wegens verminderde behoefte aan arbeidskrachten. Ontslag op grond van dit artikel wordt eervol verleend.
2. Ontslag op grond van dit artikel kan ook gedeeltelijk worden verleend.
3. Op grond van dit artikel wordt, individuele gevallen uitgezonderd, ontslag verleend ingevolge een vooraf vastgesteld plan

Artikel 8:3:1

Over het plan, bedoeld in artikel 8:3, derde lid, wordt overleg gepleegd in de commissie bedoeld in artikel 12:1, tweede lid. Daarna wordt het aan de betrokken ambtenaren medegedeeld.

Artikel 8:4 Ontslag wegens volledige arbeidsongeschiktheid

1. Onder volledige arbeidsongeschiktheid wordt verstaan:
    a. arbeidsongeschiktheid voor 80% of meer, waarbij recht bestaat op een WGA- uitkering;
    b. arbeidsongeschiktheid voor 80% of meer, waarbij recht bestaat op een IVA- uitkering.
2. Ontslag kan aan de ambtenaar worden verleend op grond van volledige ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder ziekte mede verstaan gebreken. Het ontslag wordt eervol verleend.
3. Ontslag als bedoeld in het tweede lid mag slechts plaatsvinden indien er sprake is van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte gedurende een periode van 24 maanden.
4. Het college betrekt bij het beoordelen van de vraag of er sprake is van een situatie als bedoeld in het derde lid het resultaat van de claimbeoordeling van de WIA en de resultaten van een mogelijke herbeoordeling.

5. Het college stelt de ambtenaar schriftelijk op de hoogte dat een ontslagprocedure als bedoeld in het tweede lid wordt ingesteld. Deze melding geschiedt op zijn vroegst vanaf de 21e maand na de eerste ziektedag.
6. Het ontslagbesluit moet binnen één jaar na de datum van de meest recente WIA-beschikking zijn genomen.
7. Indien het ontslagbesluit niet binnen de termijn, bedoeld in het zesde lid, genomen is, moet het college, indien er geen overeenstemming bestaat over het ontslag, een deskundigenoordeel van UWV betrekken.
8. Voor het bepalen van het in het derde lid bedoelde tijdvak van 24 maanden worden perioden van ongeschiktheid voor de vervulling van de functie tengevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof en de periode van het zwangerschaps- of bevallingsverlof bedoeld in artikel 6:7, niet in aanmerking genomen.
9. Voor het bepalen van het in het derde lid bedoelde tijdvak van 24 maanden worden perioden van ongeschiktheid wegens ziekte samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten, tenzij de ongeschiktheid in dit geval redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
10. De termijn van 24 maanden, als bedoeld in het derde lid wordt verlengd:
    a. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 24, eerste lid, van de WIA en
    b. met de duur van het tijdvak, dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 25, negende lid, van de WIA heeft vastgesteld.

Artikel 8:5 Ontslag wegens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid

1. Ontslag kan aan de ambtenaar worden verleend op grond van gedeeltelijke ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder ziekte mede verstaan gebreken. Het ontslag wordt eervol verleend.
2. Een ontslag als bedoeld in het eerste lid mag slechts plaatsvinden indien:
    a. er sprake is van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte gedurende een periode van 36 maanden:
    b. het na zorgvuldig onderzoek niet mogelijk is gebleken de ambtenaar binnen de gemeentelijke dienst passende arbeid op te dragen, als bedoeld in artikel 7:9.
3. Het college betrekt bij het beoordelen van de vraag of er sprake is van een situatie als bedoeld in het tweede lid het resultaat van de claimbeoordeling op grond van de WIA en de resultaten van een mogelijke herbeoordeling.
4. Het college stelt de ambtenaar schriftelijk op de hoogte dat sprake is van een situatie als bedoeld in het tweede lid op grond waarvan de ontslagprocedure als bedoeld in het eerste lid wordt ingesteld. Deze melding geschiedt op zijn vroegst vanaf de 33e maand na de eerste ziektedag.
5. Het ontslagbesluit moet binnen één jaar na de datum van de meest recente WIA-beschikking zijn genomen.
6. Indien het ontslagbesluit niet binnen de termijn, bedoeld in het vijfde lid, genomen is, moet het college, indien er geen overeenstemming bestaat over het ontslag, een deskundigenoordeel van UWV betrekken
7. Voor het bepalen van het in het tweede lid, onderdeel a, bedoelde tijdvak van 36 maanden worden perioden van ongeschiktheid voor de vervulling van de functie ten gevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof en de periode van het zwangerschaps- of bevallingsverlof bedoeld in artikel 6:7, niet in aanmerking genomen.
8. Voor het bepalen van het in het tweede lid, onderdeel a, bedoelde tijdvak van 36 maanden worden perioden van ongeschiktheid wegens ziekte samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten, tenzij de ongeschiktheid in dit geval redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak. .
9. De termijn van 36 maanden, als genoemd in het tweede lid, onderdeel a, wordt verlengd:
    a. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 24, eerste lid, van de WIA en
    b. met de duur van het tijdvak, dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 25, negende lid, van de WIA heeft vastgesteld.
10. Indien voor de ambtenaar buiten de gemeentelijke dienst passende arbeid als bedoeld in artikel 7:16, derde of vierde lid, aanwezig is, is ontslag vanaf 24 maanden na de eerste dag van onge-

schiktheid op grond van dit artikel mogelijk. Bij het bepalen van de termijn van 24 maanden worden het zesde, zevende en achtste lid van artikel 7:16 overeenkomstig toegepast.

Artikel 8:5:1
(vervallen)

Artikel 8:5a Ontslag wegens arbeidsongeschiktheid

1. De ambtenaar die ongeschikt is voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte of gebrek kan ontslag verleend worden indien hij zonder deugdelijke grond weigert:
    a. gevolg te geven aan door het college of een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door het college of een door hem aangewezen deskundige getroffen maatregelen om hem in staat te stellen de eigen of passende arbeid te verrichten, als bedoeld in artikel 7:9;
    b. arbeid als bedoeld in artikel 7:11, tweede lid te verrichten waartoe het college hem in de gelegenheid stelt;
    c. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 25, tweede lid, van de WIA;
    d. een uitkering op grond van de WIA aan te vragen.
2. Om te beoordelen of er sprake is van een situatie als bedoeld in het eerste lid, wint het college een hierop betrekking hebbend advies van het UWV in.

Artikel 8:6 Ontslag wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid

1. Ontslag kan aan de ambtenaar worden verleend op grond van onbekwaamheid of ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking anders dan op grond van ziekten of gebreken. Ontslag op grond van dit artikel wordt eervol verleend.
2. Ontslag op grond van dit artikel kan ook gedeeltelijk worden verleend.

Artikel 8:7 Overige ontslaggronden

Ontslag kan aan de ambtenaar worden verleend op grond van:

1. verlies van een vereiste bij de aanstelling door het bestuursorgaan gesteld, tenzij het vereiste alleen bij aanvaarding van de betrekking geldt;
2. aangaan van een graad van zwagerschap die de aanstelling in de betrekking zou uitsluiten;
3. staat van curatele krachtens onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak;
4. toepassing van lijfsdwang wegens schulden krachtens onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak;
5. onherroepelijk geworden veroordeling tot vrijheidsstraf wegens misdrijf;
6. het verstrekken van onjuiste gegevens in verband met indiensttreding, tenzij hem daarvan redelijkerwijs geen verwijt kan worden gemaakt.

Artikel 8:7:1

Behalve in het geval, bedoeld in artikel 8:7, onder e, wordt een ontslag op grond van evengenoemd artikel eervol verleend. Het ontslag kan niet eerder ingaan dan op de dag volgende op die waarop de reden voor het ontslag voor het eerst aanwezig was.

Artikel 8:8

1. Een ambtenaar die vast is aangesteld kan eervol worden ontslagen op een bij het besluit omschreven grond, niet vallende onder de gronden in vorige artikelen van dit hoofdstuk genoemd.
2. Ontslag op grond van dit artikel kan ook gedeeltelijk worden verleend.

Artikel 8:8:1

De grond waarop het ontslag berust, dat is verleend ingevolge artikel 8:8, wordt slechts op verzoek van de ambtenaar in het ontslagbesluit vermeld.

Artikel 8:9
Aan de ambtenaar die in verband met de aanvaarding van een functie in een publiekrechtelijk college, waarin hij was benoemd of verkozen tijdelijk is ontheven van de waarneming van zijn ambt, wordt indien hij ophoudt zodanige functie te bekleden en hij naar het oordeel van het college niet in actieve dienst kan worden hersteld, eervol ontslag verleend.

Artikel 8:10 Ontslag wegens Pré-VUT
(Vervallen)

Artikel 8:10:1
(Vervallen)

Artikel 8:11 Ontslag wegens FPU
(Vervallen)

Artikel 8:11:1
(Vervallen)

Artikel 8:12 Ontslag uit een tijdelijke aanstelling of tijdelijke urenuitbreiding
1. De ambtenaar die tijdelijk is aangesteld voor bepaalde tijd is van rechtswege ontslagen op de datum waarop die tijd verstrijkt. Indien na de datum, bedoeld in de eerste volzin, het dienstverband feitelijk wordt gehandhaafd zonder dat opnieuw een aanstelling is verleend, wordt de tijdelijke aanstelling geacht voor dezelfde tijd te zijn aangegaan.
2. De ambtenaar met wie een urenuitbreiding voor bepaalde tijd is aangegaan, is, voor zover het die urenuitbreiding betreft, van rechtswege ontslagen op de datum dat de urenuitbreiding eindigt. Indien na de datum, bedoeld in de eerste volzin, de urenuitbreiding feitelijk wordt gehandhaafd zonder dat opnieuw een urenuitbreiding is verleend, wordt de tijdelijke urenuitbreiding geacht voor dezelfde tijd te zijn aangegaan.
3. De ambtenaar die tijdelijk is aangesteld voor onbepaalde tijd kan ontslag worden verleend indien de omstandigheid die tot de aanstelling leidde is vervallen.
4. De ambtenaar met wie een urenuitbreiding voor onbepaalde tijd is aangegaan, kan, voor zover het die urenuitbreiding betreft, ontslag worden verleend, indien de omstandigheid die tot de urenuitbreiding leidde, is vervallen.
5. Het ontslag als bedoeld in het eerste tot en met vierde lid kan niet plaatsvinden wanneer de termijnen als genoemd in artikel 2:4 zijn overschreden.
6. Het college kan omtrent de opzegtermijnen voor het ontslag uit een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd nadere regels stellen.

Artikel 8:12:1 Tussentijds ontslag uit een tijdelijke aanstelling of urenuitbreiding
1. De ambtenaar, bedoeld in artikel 8:12, eerste en tweede lid, kan ook ontslag worden verleend op een van de andere gronden genoemd in dit hoofdstuk.
2. De ambtenaar, bedoeld in artikel 8:12, derde en vierde lid, kan ook ontslag worden verleend op een van de andere gronden genoemd in dit hoofdstuk.

Artikel 8:12:2 Opzegtermijn bij beëindiging tijdelijke aanstelling of urenuitbreiding voor onbepaalde tijd
1. Bij een ontslag als bedoeld in artikel 8:12, derde en vierde lid, wordt een opzegtermijn in acht genomen:
   a. van drie maanden, indien de tijdelijke aanstelling respectievelijk de urenuitbreiding bij het begin van de opzegtermijn onafgebroken twaalf maanden heeft geduurd;
   b. van twee maanden, indien de tijdelijke aanstelling respectievelijk de urenuitbreiding bij het begin van de opzegtermijn onafgebroken zes maanden of langer, doch korter dan twaalf maanden, heeft geduurd;

   c. van één maand, indien de tijdelijke aanstelling respectievelijk de urenuitbreiding bij het begin van de opzegtermijn onafgebroken korter dan zes maanden heeft geduurd.

2. Over de tijd die aan de in het eerste lid bedoelde opzegtermijn mocht ontbreken, heeft de betrokkene recht op doorbetaling van de bezoldiging.

Artikel 8:13 Ontslag als disciplinaire straf
Als disciplinaire straf kan aan de ambtenaar ongevraagd ontslag verleend worden.

Artikel 8:14 Ontslagbescherming leden ondernemingsraad en vakorganisaties
1. In dit artikel wordt verstaan onder:
   a. wet: Wet op de ondernemingsraden;
   b. ondernemingsraad: de ondernemingsraad zoals bedoeld in de wet;
   c. ambtenaar: de persoon zoals bedoeld in artikel 1, tweede lid, van de wet.

2. Ontslag op grond van artikel 8:8 kan niet geschieden:
   a. wegens de plaatsing van de ambtenaar op een kandidatenlijst als bedoeld in artikel 9 van de wet;
   b. wegens het lidmaatschap van een ondernemingsraad;
   c. wegens het lidmaatschap van een commissie bedoeld in artikel 15 van de wet;
   d. van een ambtenaar die korter dan twee jaar geleden lid is geweest van een ondernemingsraad;
   e. van een ambtenaar die korter dan twee jaar geleden lid is geweest van een commissie bedoeld in artikel 15 van de wet.

3. Ontslag op grond van artikel 8:8 kan niet geschieden wegens het feit dat de ambtenaar door een toegelaten organisatie als bedoeld in artikel 12:1, derde lid, of door een daarbij aangesloten bond is aangewezen om bestuurlijke of vertegenwoordigende activiteiten te ontplooien binnen zijn centrale of een daarbij aangesloten bond c.q. binnen de organisatie van de werkgever, die er toe strekken de doelstellingen van zijn centrale van overheidspersoneel en de daarbij aangesloten bonden te ondersteunen.
4. In afwijking van het tweede en derde lid kan ontslag op grond van artikel 8:8 plaatsvinden wanneer de betrokkene schriftelijk in het ontslag toestemt.
5. Indien de ondernemer aan de ondernemingsraad een secretaris heeft toegevoegd, zijn de voorgaande leden van overeenkomstige toepassing op die secretaris.

Artikel 8:15:1 Schorsing als ordemaatregel
1. Onverminderd het bepaalde in artikel 16:1:2 kan de ambtenaar door het college worden geschorst:
   a. wanneer hem het voornemen tot bestraffing met onvoorwaardelijk ontslag is te kennen gegeven of hem van de oplegging van deze straf mededeling is gedaan;
   b. wanneer tegen hem volgens de terzake geldende bepalingen van het Wetboek van Strafvordering een bevel tot inverzekeringstelling of voorlopige hechtenis wordt ten uitvoer gelegd;
   c. wanneer tegen hem een strafrechtelijke vervolging wegens misdrijf wordt ingesteld;
   d. in andere gevallen waarin schorsing wordt gevorderd door het belang van de dienst.

2. Het schorsingsbesluit bevat in ieder geval:
   a. een aanduiding van het tijdstip waarop de schorsing ingaat;
   b. een nauwkeurige aanduiding van de in het eerste lid bedoelde omstandigheid of omstandigheden welke tot de schorsing aanleiding heeft of hebben gegeven;
   c. een zo nauwkeurig mogelijke aanduiding van de duur van de schorsing.

Artikel 8:15:2
1. Tijdens de schorsing ingevolge artikel 8:15:1, eerste lid, onder b of c, kunnen het salaris en toegekende salaristoelage(n) voor een derde gedeelte worden ingehouden; na verloop van een termijn van zes weken kan een verdere vermindering van het uit te keren bedrag, ook tot het volle bedrag, plaatsvinden, behoudens het bepaalde in het derde lid.

2. Tijdens de schorsing ingevolge artikel 8:15:1, eerste lid, onder a, kan tot de in de strafaanzegging of -oplegging genoemde datum van ingang van het ontslag de doorbetaling geheel of gedeeltelijk worden gestaakt, behoudens het bepaalde in het derde lid. Met ingang van de datum van het ontslag wordt de doorbetaling geheel gestaakt.
3. Het betaalbare gedeelte van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) kan aan anderen dan de ambtenaar worden uitgekeerd. Gedurende de schorsingsperiode blijft de ambtenaar in ieder geval in het genot van een bedrag, gelijk aan het op hem verhaalbare gedeelte van de premies voor pensioen.
4. Het ingevolge het eerste lid niet uitgekeerde salaris inclusief de toegekende salaristoelage(n) wordt alsnog uitbetaald, indien de schorsing niet door een door de strafrechter opgelegde straf wordt gevolgd of ook indien en in zoverre op andere gronden alsnog tot uitbetaling wordt besloten.
5. De ingevolge het tweede lid niet uitgekeerde salaris en toegekende salaristoelage(n) wordt alsnog uitbetaald, indien op de schorsing bestraffing van de ambtenaar met onvoorwaardelijk ontslag niet volgt.

Artikel 8:15:3 Bevoegdheid tot ontslagverlening
1. Ontslag wordt verleend door het bestuursorgaan dat bevoegd is tot aanstelling in de betrekking, laatstelijk door de ambtenaar vervuld.
2. Het besluit tot het verlenen van ontslag wordt op schrift gesteld, met vermelding van de datum van ingang van het ontslag dan wel een omschrijving of aanduiding van die datum.
3. Ingeval aan een ambtenaar die tijdelijk is aangesteld voor onbepaalde tijd ontslag wordt verleend, wordt de grond waarop het ontslag berust slechts op verzoek van de ambtenaar vermeld.

Artikel 8:16:1 Opzegtermijnen
(Vervallen)

Artikel 8:16:2 Overlijdensuitkering
(verplaatst naar hoofdstuk 3)

Artikel 8:16a Overlijdensuitkering bij een ongeval in en door de dienst
(verplaatst naar hoofdstuk 3)

Artikel 8:17 Gedeeltelijk ontslag na terugbrengen arbeidsduur
Indien door de werkgever de formele arbeidsduur per week gedeeltelijk wordt teruggebracht, al dan niet na een tijdelijke uitbreiding daarvan, dient dit te geschieden door een gedeeltelijk ontslag op grond van dit hoofdstuk, behalve in het geval van wijziging van de aanstelling op grond van artikel 7:16.

Artikel 8:18 Overgangsbepaling
1. Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte, bedoeld in de artikelen 8:5 en 8:5a, is gelegen voor 1 januari 2004 zijn de artikelen 8:5 en 8:5a niet van toepassing.
2. Op de ambtenaar, bedoeld in het vorige lid, zijn de artikelen 8:5 en 8:5a, zoals die golden op 30 juni 2006, van toepassing.
3. Op de ambtenaar, van wie de eerste dag van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte, bedoeld in de artikelen 8:5 en 8:5a, is gelegen op of na 1 januari 2004, maar die op grond van de WAO recht hebben op een WAO-uitkering, zijn de artikelen 8:5 en 8:5a niet van toepassing.
4. Op de ambtenaar, bedoeld in het vorige lid, zijn de artikelen 8:5 en 8:5a, zoals die golden op 30 juni 2006, van toepassing.

Artikel 8:19
1. Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte, bedoeld in artikel 8:5, is gelegen voor 1 juli 2007 is artikel 8:5 niet van toepassing.

2. Op de ambtenaar, bedoeld in het vorige lid, is artikel 8:5, zoals dat gold op 30 juni 2008, van toepassing.

Artikel 8:20 Overgangsbepaling
Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid, bedoeld in artikel 7:3, gelegen is voor 1 augustus 2008, is artikel 8:4 of artikel 8:5 van toepassing, zoals dat gold op 30 november 2008.

Hoofdstuk 9 Uitkering functioneel leeftijdsontslag

(Vervallen)

Hoofdstuk 9a Ambtenaren die vanaf 1 januari 2006 in dienst zijn getreden op een bezwarende functie

Artikel 9a:1
Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar die vanaf 1 januari 2006 in dienst is getreden op een bezwarende functie, die op 31 december 2005 recht gaf op functioneel leeftijdsontslag op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005.

Artikel 9a:2 Definities
In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:
1. bezwarende functie: een betrekking met een hoge belasting door het frequent draaien van piket of het werken in roosterdiensten en deelname aan daaruit voortvloeiende werkzaamheden in de uitruk met als gevolg een verhoogde kans op gezondheidsklachten;
2. de tweede loopbaan: iedere functie binnen de organisatie van de gemeente of buiten de organisatie van de gemeente die, in het kader van het loopbaanplan, volgt op de bezwarende functie en die past bij de richting zoals afgesproken is in het loopbaanplan.

Artikel 9a:3 Medische keuring
Vervallen

Artikel 9a:4 Het loopbaanplan
1. De ambtenaar blijft maximaal 20 jaar werkzaam in een bezwarende functie.
2. De ambtenaar heeft recht op een loopbaanplan, waardoor het de ambtenaar mogelijk is na maximaal 20 jaar gewerkt te hebben in de bezwarende functie een tweede loopbaan te beginnen binnen of buiten de gemeentelijke dienst.

Artikel 9a:5
1. In afwijking van hoofdstuk 17 gelden voor de ambtenaar de volgende bepalingen.
2. Het college en de ambtenaar leggen in een persoonlijk loopbaanplan de afspraken vast over de loopbaanontwikkeling en de vereiste kennis en vaardigheden, alsmede de in dat kader door de ambtenaar te volgen opleiding en de te ondernemen activiteiten, die nodig zijn om na maximaal 20 jaar gewerkt te hebben in een bezwarende functie een tweede loopbaan te beginnen. Het loopbaanplan omvat in ieder geval die opleidingselementen die nodig zijn om de ambtenaar die bij de brandweer werkzaam is, in 20 jaar op te leiden tot MBO-niveau. Hierbij moet het gaan om opleidingen die extern erkend worden.
3. Het college en de ambtenaar zijn verplicht medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van het loopbaanplan.
4. Het loopbaanplan wordt in het jaar van indiensttreding opgesteld.
5. Het loopbaanplan wordt ten minste een keer per drie jaar geëvalueerd, geactualiseerd en zonodig bijgesteld.
6. Bij het loopbaanplan wordt rekening gehouden met zowel de belangen van het college als met de belangen van de ambtenaar.
7. In het loopbaanplan worden afspraken vastgelegd met betrekking tot benodigd verlof en eventuele verdere medewerking van het college die de ambtenaar in staat moeten stellen de gemaakte afspraken uit te voeren.

8. De kosten die gemaakt zullen worden in het kader van de in het loopbaanplan opgenomen opleiding en activiteiten worden door het college vergoed.
9. In het loopbaanplan worden, indien mogelijk, ten aanzien van de activiteiten en de opleiding in ieder geval de volgende aspecten vastgelegd:
   a. het aanspreekpunt binnen de organisatie;
   b. het beroep of de richting die als tweede loopbaan gekozen wordt;
   c. de keuze van opleidingsvorm of het instituut, waar de activiteit plaatsvindt;
   d. de te maken kosten;
   e. de start- en einddatum van de te ondernemen activiteit of de te volgen scholing;
   f. de te maken voortgang binnen de activiteit of scholing;
   g. de minimaal te behalen resultaten van de activiteit of scholing;
   h. de planning van vervolgafspraken;
   i. de omstandigheden onder welke een te volgen opleiding of te ondernemen activiteit kan worden onderbroken of gestopt;
   j. eventuele andere onderwerpen die van belang zijn voor een goede uitvoering van de gemaakte afspraken.

Artikel 9a:6 Terugbetaling
De ambtenaar die evident misbruik maakt van de loopbaanfaciliteiten die het college biedt, is verplicht de kosten, verband houdende met de activiteiten dan wel opleidingen, die door het college zijn vergoed, terug te betalen.

Artikel 9a:7 Tweede loopbaan binnen / buiten de gemeentelijke dienst
1. Plaatsing van een ambtenaar in het kader van de tweede loopbaan binnen of buiten de gemeentelijke dienst vindt definitief plaats.
2. Definitieve plaatsing binnen de gemeentelijke dienst vindt plaats door aanpassing van de aanstelling.
3. Definitieve plaatsing buiten de gemeentelijke dienst vindt plaats door ontslag op grond van artikel 8:1 uit de bezwarende functie.

Artikel 9a:8 Disciplinaire straf
1. De ambtenaar die de verplichtingen, zoals neergelegd in het loopbaanplan, niet nakomt, wordt disciplinair gestraft.
2. Wanneer de tweede loopbaan na 20 jaar gewerkt te hebben in de bezwarende functie door schuld of toedoen van de ambtenaar niet begonnen kan worden, wordt de ambtenaar op grond van artikel 8:13 disciplinair ontslag verleend.

Artikel 9a:9 Gevolgen niet starten tweede loopbaan
1. De ambtenaar blijft na 20 jaar in de bezwarende functie werkzaam wanneer:
   a. de tweede loopbaan niet begonnen kan worden, omdat het college zijn verplichtingen uit het loopbaanplan niet nakomt;
   b. de tweede loopbaan niet begonnen wordt, omdat het college en de ambtenaar daar gezamenlijk toe besluiten.
   c. Voorwaarde is dat de ambtenaar medisch geschikt is om in de bezwarende functie door te werken.

2. Het loopbaanplan wordt voortgezet tot de tweede loopbaan begonnen wordt.
3. Indien de ambtenaar, bedoeld in het eerste lid na 20 jaar niet medisch geschikt is om in de bezwarende functie door te werken, geldt de procedure, bedoeld in artikel 9a:10.

Artikel 9a:10 Medisch niet meer geschikt, overbruggingsuitkering

1. De ambtenaar die niet meer medisch geschikt is om in de bezwarende functie door te werken, ontvangt een overbruggingsuitkering.
2. De duur van de overbruggingsuitkering is afhankelijk van het aantal jaren dat betrokkene in een bezwarende functie werkzaam is geweest.

3. Per dienstjaar in een bezwarende functie is de duur van de overbruggingsuitkering 12/10 maand. De maximumduur van de overbruggingsuitkering is 24 maanden.
4. Zodra de medische ongeschiktheid voor de bezwarende functie is vastgesteld, stopt de opbouw van de overbruggingsuitkering.
5. De hoogte van de overbruggingsuitkering bedraagt de eerste 12 maanden 100% van het salaris en de maanden daarna 80% van het salaris.
6. De duur van de overbruggingsuitkering wordt in mindering gebracht op de duur van de loondoorbetaling, bedoeld in artikel 7:3.
7. De overbruggingsuitkering komt tot uitbetaling voor zover deze hoger is dan de loondoorbetaling bij ziekte, bedoeld in artikel 7:3.

Artikel 9a:11 Garantiesalaris en afbouw toelagen

1. In dit artikel wordt onder oude bezoldiging verstaan de optelsom van:
   a. het salaris, als bedoeld in artikel 3:1, tweede lid, sub b,
   b. de vakantieuitkering,
   c. de eindejaarsuitkering,
   d. de functioneringstoelage,
   f. de waarnemingstoelage en
   g. de in de lokale bezoldigingsverordening genoemde andere toelagen en emolumenten, voor zover die aan de ambtenaar zijn toegekend,berekend over een periode van 12 maanden onmiddellijk voorafgaande aan het begin van de tweede loopbaan.

2. Indien een keuze van de ambtenaar leidt tot een wijziging van de feitelijke uitbetaling van de bezoldiging genoemd in artikel 3:1, tweede lid, onderdeel c, werkt die wijziging van de feitelijke uitbetaling van de bezoldiging genoemd in artikel 3:1, tweede lid, onderdeel c door in de oude bezoldiging.
3. In afwijking van het tweede lid werkt een verhoging of verlaging van de feitelijke uitbetaling van de bezoldiging genoemd in artikel 3:1, tweede lid, onderdeel c bij uitruil in het kader van de uitwisseling van arbeidsvoorwaarden genoemd in hoofdstuk 4a niet door in de oude bezoldiging.
4. De ambtenaar die binnen de organisatie van de gemeente de tweede loopbaan begint, krijgt een garantietoelage ter hoogte van het negatieve verschil tussen het oude en het nieuwe salaris. Het oude salaris wordt niet geïndexeerd met de generieke salarisverhoging, zoals deze in de gemeentelijke sector wordt overeengekomen.
5. Op de garantietoelage wordt een vermindering toegepast tot het bedrag waarmee het nieuwe salaris en eventuele toelagen en vergoedingen, behorende bij de nieuwe functie, samen met de garantietoelage de oude bezoldiging overstijgt. De oude bezoldiging wordt niet geïndexeerd met de generieke salarisverhoging, zoals deze in de gemeentelijke sector wordt overeengekomen.
6. De ambtenaar die als gevolg van de tweede loopbaan binnen de organisatie van de gemeente de toelagen en vergoedingen verliest, die behoorden bij de bezwarende functie, krijgt een aflopende afbouwtoelage ter hoogte van een percentage van het verschil tussen de oude toelagen en vergoedingen en eventuele toelagen en vergoedingen die bij de nieuwe functie behoren. De afbouwtoelage bedraagt:
   a. het vierde jaar 25%;
   b. het tweede jaar 75%;
   c. het derde jaar 50%;
   d. het vierde jaar 25%.

   De oude toelagen en vergoedingen worden niet geïndexeerd met de generieke salarisverhoging, zoals deze in de gemeentelijke sector wordt overeengekomen.

7. Op de afbouwtoelage wordt een vermindering toegepast tot het bedrag waarmee het nieuwe salaris en eventuele toelagen en vergoedingen, behorende bij de nieuwe functie, samen met de garantietoelage en de afbouwtoelage de oude bezoldiging overstijgt. De oude bezoldiging wordt niet geïndexeerd met de generieke salarisverhoging, zoals deze in de gemeentelijke sector wordt overeengekomen.
8. De ambtenaar die een tweede loopbaan begint buiten de organisatie van de gemeente ontvangt een afkoopbedrag ter hoogte van 175% van het verschil tussen de oude bezoldiging en het nieuwe jaarsalaris, inclusief eventuele toelagen en vergoedingen. Het nieuwe jaarsalaris, inclusief eventuele toelagen en vergoedingen, wordt berekend naar het bedrag dat voor de ambtenaar bij indiensttreding bij de nieuwe werkgever is vastgesteld.

Hoofdstuk 9b Overgangsrecht ambtenaren in een functie die op 31 december 2005 recht gaf op functioneel leeftijdsontslag

Paragraaf 1 Algemene bepalingen

Artikel 9b:1 Werkingssfeer

1. Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar die:
   a. op 31 december 2005 werkzaam was bij een gemeentelijk beroepsbrandweerkorps of bij een gemeentelijke ambulancedienst; en
   b. op 31 december 2005 een betrekking vervulde, waarvoor door het college krachtens artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, leeftijdsgrenzen zijn bepaald; en
   c. sinds 31 december 2005 onafgebroken de betrekking heeft vervuld, op grond waarvan krachtens artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, ontslag werd verleend op de leeftijd van 55 jaar of ouder.

2. Het eerste lid is overeenkomstig van toepassing voor de ambtenaar die
   a. overstapt naar een andere functie bij dezelfde gemeente of ambulancedienst, of
   b. overstapt naar een andere gemeentelijk beroepsbrandweerkorps, dan wel naar een andere gemeentelijke ambulancedienst tenzij bij de overstap tussen de werkgever en ambtenaar andere afspraken zijn gemaakt.

3. Als voorwaarde bij de toepassing van het tweede lid geldt dat de functie waarnaar de ambtenaar overstapt ook een bezwarende functie is, op grond waarvan krachtens artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, ontslag werd verleend op de leeftijd van 55 jaar of ouder.

Paragraaf 2 ***Paragraaf 2 De ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer in een bezwarende functie op 1 januari 2006 en die op het eerst mogelijke moment van verstrekking van de werkgeversbijdrage levensloop - in december 2006 - als bedoeld in artikel 9e:8 en 9e:9 niet in aanmerking kwam voor een WIA/WAO uitkering en die werkgeversbijdragen levensloop heeft ontvangen***

Artikel 9b:2 Begripsbepalingen

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

a. bezoldiging: de optelsom van
   i. het salaris, als bedoeld in artikel 3:1, tweede lid, sub b,
   ii. de vakantieuitkering;
   iii. de eindejaarsuitkering;
   iv. de functioneringstoelage;
   v. de waarnemingstoelage en
   vi. de in de lokale bezoldigingsverordening genoemde andere toelagen en emolumenten, voor zover die aan de ambtenaar zijn toegekend, met uitzondering van de levensloopbijdrage bedoeld in artikel 9e:8 en 9e:9, berekend over een periode van 12 maanden onmiddellijk voorafgaande aan de datum, die voortvloeit uit de toepassing van artikel 9b:4, artikel 9b:20, artikel 9b:25, zesde lid, artikel 9b:26, artikel 9b:47 en artikel 9b:52. De bezoldiging wordt, met uitzondering van de bezoldiging bedoeld in artikel 9b:20 en 9b:25, na deze datum geïndexeerd met de generieke salarisverhoging, zoals deze in de gemeentelijke sector wordt overeengekomen. Indien verlofopname door de ambtenaar in deze 12 maanden heeft geleid tot een wijziging van de feitelijke uitbetaling van de bezoldiging genoemd in artikel 3:1, tweede lid, onderdeel c, werkt die wijziging door in de bezoldiging.

b. bezwarende functie: een betrekking met een hoge belasting door het frequent draaien van piket of het werken in roosterdiensten en deelname aan daaruit voortvloeiende werkzaamheden in de uitruk met als gevolg een verhoogde kans op gezondheidsklachten;
c. dienstjaren voor brandweerpersoneel: de jaren in dienst van een gemeentelijk beroepsbrandweerkorps, de jaren werkzaam als buschauffeur of trambestuurder bij het stadsvervoer, mits dit een functie was, die op dat moment recht gaf op functioneel leeftijdsontslag en de jaren als vrijwilliger bij de brandweer, mits het om jaren gaat waarin daadwerkelijk en regelmatig in de uitruk is ingezet en men niet tegelijkertijd een aanstelling had als beroepsbrandweer. Bij twijfel over het aantal dienstjaren als vrijwilliger dient de ambtenaar aannemelijk te maken hoeveel jaren hij als vrijwilliger is ingezet;
d. dienstjaren voor ambulancepersoneel: de jaren werkzaam bij een gemeentelijke ambulancedienst, de jaren werkzaam bij een ambulancedienst van een ziekenhuis of bij een ambulancedienst in de particuliere sector en de jaren werkzaam als buschauffeur of trambestuurder bij het stadsvervoer, mits dit een functie was, die op dat moment recht gaf op functioneel leeftijdsontslag;

e. niet-bezwarende functie: een functie die niet valt onder de definitie van onderdeel b;
f. tweede loopbaan: iedere functie binnen de organisatie van de gemeente of buiten de organisatie van de gemeente die, in het kader van het loopbaanplan, volgt op de bezwarende functie;
g. onbezoldigd volledig verlof: verlof voor de formele arbeidsduur per week, zonder behoud van bezoldiging.

Artikel 9b:3 Werkingssfeer

Deze paragraaf is van toepassing op de ambtenaar die geboren is na 1949 en die op 1 januari 2006 20 dienstjaren of meer had in een bezwarende functie en die op het eerst mogelijke moment van verstrekking van de werkgeversbijdrage levensloop - in december 2006 - als bedoeld in artikel 9e:8 en 9e:9niet in aanmerking kwam voor een WIA/WAO uitkering en die werkgeversbijdragen levensloop heeft ontvangen.

Artikel 9b:4 Keuzemogelijkheid voor de ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 in een bezwarende functie

1. De ambtenaar wordt op zijn verzoek vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij de leeftijd van 55 jaar bereikt volledig buitengewoon verlof verleend, tegen doorbetaling van 80% van de voor de ambtenaar geldende bezoldiging. Voor zover het dienstbelang het toelaat, kan de ambtenaar vanaf de datum bedoeld in de eerste volzin in plaats van het volledig buitengewoon verlof als hiervoor bedoeld, een keuze maken uit de volgende mogelijkheden:
   a. 100% werken, waarbij voor ieder vol jaar dat gewerkt wordt een bonus wordt verstrekt van 20% van het voor de ambtenaar geldende jaarsalaris in het jaar voorafgaande aan toekenning van de bonus;
   b. 50% van de voor hem geldende formele arbeidsduur werken, tegen doorbetaling van 90% van de voor de ambtenaar geldende bezoldiging;
   c. volledig ontslag op grond van artikel 8:1, waarbij een bonus wordt verstrekt van 100% van het voor de ambtenaar geldende jaarsalaris in het jaar voorafgaande aan toekenning van de bonus.

   Indien dit voor het behouden van vakbekwaamheidseisen noodzakelijk is en de werkgever dit kan aantonen, geldt voor ambulancepersoneel als alternatief voor onderdeel b: 60% van een volledige betrekking werken tegen doorbetaling van 95% van de voor de ambtenaar geldende bezoldiging.

2. De ambtenaar maakt zes kalendermaanden voor de in het eerste lid bedoelde datum het college door middel van een verzoek bekend naar welke variant zijn voorkeur uitgaat.
3. Onverminderd het bepaalde in artikel 9b:11, gaat de datum, bedoeld in het eerste lid zoveel later in als het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een hogere leeftijdsgrens had vastgesteld dan 55 jaar.
4. De ambtenaar die kiest voor het in het eerste lid gestelde onder a en b moet medisch geschikt zijn om in de bezwarende functie door te werken.
5. Voor zover het dienstbelang dit toelaat, kan de ambtenaar, met inachtneming van het derde lid, de in het eerste lid gestelde keuzemogelijkheden later laten ingaan, telkens met een periode van een jaar. Voorwaarde hierbij is dat de ambtenaar medisch geschikt is om door te werken in de bezwarende functie.
6. De ambtenaar die van het vijfde lid gebruik wil maken, moet, met inachtneming van het derde lid, het college uiterlijk zes kalendermaanden voor de beoogde ingangsdatum daartoe verzoeken.
7. De ambtenaar die eenmaal een keuze heeft gemaakt, kan, voor zover het dienstbelang dat toelaat, gedurende de periode tot het moment, bedoeld in artikel 9b:11, zijn keuze herzien, met dien verstande dat de bonus van artikel 9b:4, eerste lid, onderdeel c, berekend wordt naar rato van de tijd die resteert tot de datum, bedoeld in artikel 9b:11, eerste lid. Hierbij geldt als voorwaarde dat als tweede en eventueel volgende keuze alleen een optie in aanmerking komt waarbij minder gewerkt wordt dan bij de eerdere keuze. Het tweede lid is van overeenkomstige toepassing.
8. De ambtenaar die in de periode van 1 januari 2006 tot 1 januari 2011 gebruik maakt van de mogelijkheid, bedoeld in de eerste zin van het eerste lid van dit artikel, en direct daaraan voorafgaand een functie bekleedde waaraan salarisschaal 6 of lager was verbonden, ontvangt gedurende die periode € 500,- netto per kalenderjaar. De ambtenaar die in deze periode geen volledig kalenderjaar gebruik maakt van de genoemde mogelijkheid, ontvangt een bedrag naar rato. Deze uitkering wordt eenmaal per kalenderjaar in de maand december betaald. Aan de ambtenaar die op grond van lokaal beleid al een vergoeding heeft ontvangen, wordt alleen het deel van het totaalbedrag, waarop op grond van dit lid recht bestaat, uitbetaald dat hoger is dan de reeds ontvangen vergoeding.

Artikel 9b:5 Pensioenopbouw tijdens keuzes van artikel 9b:4
Over de bonus, bedoeld in artikel 9b:4, eerste lid onderdeel a en c, wordt geen pensioen opgebouwd.

Artikel 9b:6 Vakantieopbouw tijdens de periode van artikel 9b:4
Gedurende de periode, bedoeld in artikel 9b:4, vindt opbouw van vakantie-uren plaats naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkt.

Artikel 9b:7 Toelage onregelmatige dienst, eindejaarsuitkering en vakantietoelage tijdens de periode van artikel 9b:4
Tijdens de periode, bedoeld in artikel 9b:4, eerste lid, eerste volzin en onder onderdeel a en b, zijn de artikelen 3:3 en 3:3:1, respectievelijk artikel 19a:8, artikel 3:6 en artikel 6:3 niet van toepassing.

Artikel 9b:8
(vervallen)

Artikel 9b:9 Ambtsjubileumgratificatie tijdens periode van artikel 9b:4
De jaren dat de ambtenaar op grond van artikel 9b:4 volledig buitengewoon verlof is verleend, tegen doorbetaling van 80% van de voor de ambtenaar geldende bezoldiging, tellen voor de berekening van de ambtsjubileumgratificatie niet mee.

Artikel 9b:10 Verrekening inkomsten tijdens de periode van artikel 9b:4
1. Wanneer de ambtenaar tijdens de periode, bedoeld in artikel 9b:4, eerste volzin of onder b, inkomsten geniet of gaat genieten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen met ingang van of na de datum waarop artikel 9b:4 van toepassing is geworden, wordt op de doorbetaling van de bezoldiging een vermindering toegepast. Deze vermindering is gelijk aan het bedrag waarmede de inkomsten en de doorbetaalde bezoldiging samen de laatstelijk genoten bezoldiging te boven gaan.
2. Het eerste lid vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen gedurende verlof, vakantie of nonactiviteit, onmiddellijk voorafgaande aan de datum waarop artikel 9b:4 van toepassing is geworden.
3. Wanneer de ambtenaar op of na de datum, bedoeld in het eerste lid, inkomsten of hogere inkomsten verkrijgt uit arbeid of bedrijf ter hand genomen vóór die dag, is ten aanzien van die inkomsten of hogere inkomsten het bepaalde in het eerste lid van overeenkomstige toepassing.
4. De in het derde lid bedoelde vermindering vindt echter niet plaats indien de inkomsten of hogere inkomsten het gevolg zijn van algemene loonsverhogingen, of indien de ambtenaar aannemelijk maakt dat die inkomsten niet het gevolg zijn van verhoogde werkzaamheid of van andere oorzaken, verband houdende met de toepassing van artikel 9b:4.
5. Onder inkomsten, bedoeld in de voorgaande leden, worden niet verstaan inkomsten verkregen wegens overwerk of als gratificatie.
6. De ambtenaar is verplicht tijdig mededeling te doen van het aanvaarden van arbeid of het starten van een bedrijf of het vermeerderen van werkzaamheden uit arbeid of bedrijf.
7. De ambtenaar is verplicht tijdig mededeling te doen van de inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf die hij ontvangt en van de wijzigingen daarin. Hij is verplicht daarvan de bewijzen te overleggen.
8. Wanneer de ambtenaar de verplichtingen van het zesde lid niet nakomt, kan het college besluiten een korting op de door te betalen bezoldiging toe te passen.

Artikel 9b:11 Onbezoldigd volledig verlof voor de ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 in een bezwarende functie
1. De ambtenaar die op grond van artikel 9b:4, eerste lid, gedeeltelijk doorbetaald volledig buitengewoon verlof geniet dan wel die heeft gekozen voor artikel 9b:4, eerste lid, onderdeel a of b, wordt vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij de leeftijd van 59 jaar bereikt onbezoldigd volledig verlof verleend.
2. In afwijking van het eerste lid, gaat het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in het eerste lid, in vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij de leeftijd van 60 jaar bereikt, wanneer het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een leeftijdsgrens had vastgesteld van 60 jaar.

3. Het onbezoldigd volledig verlof wordt uitgesteld met die periode, waarmee de keuze van de ambtenaar, die gebruik heeft gemaakt van het vijfde lid van artikel 9b:4, later is ingegaan.
4. Voor zover het dienstbelang dit toelaat, kan de ambtenaar, wanneer het college op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, een leeftijdsgrens had vastgesteld van 59 of 60 jaar, het onbezoldigd volledig verlof later laten ingaan, telkens met een periode van een jaar. Voorwaarde hierbij is dat de ambtenaar medisch geschikt is om door te werken in de bezwarende functie.
5. De ambtenaar die van het vierde lid gebruik wil maken, moet het college uiterlijk zes kalendermaanden voor de beoogde ingangsdatum daartoe verzoeken.

Artikel 9b:12 Premieverdeling bij pensioenopbouw tijdens onbezoldigd volledig verlof
1. Wanneer de periode van het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:11, eerste lid, langer is dan drie jaar, is vanaf dat moment het verhaal van de pensioenpremies en de Vut-fonds bijdrage als bedoeld in artikel 21 van het FPU-reglement basis- en aanvullende uitkering gelijk aan het bedrag van de premies en de bijdragen die voor de ambtenaar zijn verschuldigd.
2. Wanneer de periode van het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:11, tweede lid, langer is dan twee jaar, is vanaf dat moment het verhaal van de pensioenpremies en de Vut-fonds bijdrage als bedoeld in artikel 21 van het FPU-reglement basis- en aanvullende uitkering gelijk aan het bedrag van de premies en de bijdragen die voor de ambtenaar zijn verschuldigd.

Artikel 9b:13 Premie IZA-verzekering tijdens onbezoldigd volledig verlof
(Vervallen)

Artikel 9b:14 Vakantieopbouw tijdens onbezoldigd volledig verlof
Gedurende de periode van het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:11, vindt geen opbouw van vakantie-uren plaats.

Artikel 9b:15
(Vervallen)

Artikel 9b:16
(Vervallen)

Artikel 9b:17 Ziekte tijdens onbezoldigd volledig verlof
Ziekte tijdens de periode van het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:11, leidt niet tot stopzetting van het onbezoldigd volledig verlof.

Artikel 9b:18 Ambtsjubileumgratificatie tijdens onbezoldigd volledig verlof
De periode van het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:11, telt niet mee voor de berekening van de ambtsjubileumgratificatie.

Artikel 9b:19 Garantieregeling bij arbeidsongeschiktheid na de leeftijd van 50 jaar voor de ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 in een bezwarende functie
1. Op de ambtenaar wiens eerste ziektedag na de leeftijd van 50 jaar valt en die volledig, maar niet duurzaam, of gedeeltelijk arbeidsongeschikt raakt, is artikel 8:4 respectievelijk artikel 8:5 niet van toepassing.
2. De ambtenaar, genoemd in het eerste lid, wordt hersteld verklaard vanaf de datum, bedoeld in artikel 9b:4, eerste lid.
3. De datum, bedoeld in het tweede lid gaat zoveel later in als het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een hogere leeftijdsgrens had vastgesteld dan 55 jaar.
4. Op de ambtenaar, genoemd in het tweede lid, zijn vanaf de datum van herstel, voor zover de medische geschiktheid dat toelaat, artikel 9b:4 tot en met artikel 9b:18 van toepassing.
5. De ambtenaar wiens eerste ziektedag ligt na de leeftijd van 55 jaar en die wegens ziekte ongeschikt wordt om zijn betrekking te vervullen, wordt niet ziek gemeld. Vanaf de datum dat de door deze

ambtenaar gemaakte keuze op grond van artikel 9b:4, eerste lid, vanwege medische geschiktheid niet meer mogelijk is, verandert deze keuze in een keuze die op grond van zijn medische geschiktheid nog wel mogelijk is, met dien verstande dat de bonus van artikel 9b:4, eerste lid, onderdeel c, berekend wordt naar rato van de tijd die resteert tot de datum, bedoeld in artikel 9b:11, eerste lid. Op hem blijft artikel 9b:11 van toepassing.

6. De datum, bedoeld in het vijfde lid gaat zoveel later in als het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een hogere leeftijdsgrens had vastgesteld dan 55 jaar.

Artikel 9b:20 Salarisgarantie bij definitieve herplaatsing bij ziekte

1. De ambtenaar die op grond van hoofdstuk 7 binnen de organisatie van de gemeente definitief herplaatst wordt, heeft recht op een garantietoelage ter hoogte van het negatieve verschil tussen de oude bezoldiging en het nieuwe totaalinkomen van de ambtenaar. Tot het totaalinkomen wordt de nieuwe bezoldiging gerekend, alsmede de uitkeringen die de ambtenaar in verband met zijn arbeidsongeschiktheid ontvangt.
2. Wanneer de ambtenaar op grond van hoofdstuk 7 definitief herplaatst wordt in een functie met een lager totaalinkomen buiten de organisatie van de gemeente, maken het college en de ambtenaar afspraken over een financiële regeling.

Artikel 9b:21 Levensloop voor de ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 in een bezwarende functie

Op de ambtenaar, die een bezwarende functie bekleedt, waaraan het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, een leeftijdsgrens had vastgesteld, is de levensloopregeling van hoofdstuk 9e van toepassing.

Artikel 9b:22 Inkoop OP voor de ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 in een bezwarende functie

1. Ten behoeve van de ambtenaar wordt, onder de voorwaarde dat hij daarvoor fiscale ruimte beschikbaar heeft, op de leeftijd van 53 jaar een bedrag in ABP Extra Pensioen gestort ter hoogte van 57% van het geïndexeerde loon maal de leeftijdsafhankelijke factor, die behoort bij de leeftijd van 53 jaar. Hierbij is het geïndexeerde loon het gemiddelde pensioengevend inkomen zoals dat bij ABP bekend is over de dienstjaren tot 53 jaar maal de indexatie per betreffend dienstjaar zoals door ABP is vastgesteld. Indien het loon uit enig dienstjaar bij ABP niet bekend is, toont de ambtenaar wat het loon is geweest.
2. Wanneer er onvoldoende fiscale ruimte is, wordt hetgeen niet in ABP Extra Pensioen gestort kan worden, aan de ambtenaar ter beschikking gesteld.
3. Ten behoeve van de ambtenaar die voor de leeftijd van 53 jaar uittreedt uit een bezwarende functie wordt, met inachtneming van het tweede lid, het in het eerste lid genoemde bedrag in ABP Extra Pensioen gestort op het moment van uittreden, waarbij de leeftijdsafhankelijke factor wordt toegepast die hoort bij de leeftijd op het moment van uittreden en het gemiddelde loon wordt berekend tot het moment van uittreden. />
4. Het op grond van dit artikel uitgekeerde bedrag behoort niet tot het pensioengevend inkomen als bedoeld in artikel 3.1 van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
5. Het op grond van dit artikel uitgekeerde bedrag behoort niet tot de bezoldiging.
6. De ambtenaar kan zijn werkgever eenmalig verzoeken om een indicatie van het verwachte te storten bedrag. Het college bepaalt, in overleg met de ambtenaar, het geschikte moment voor deze indicatie.

Artikel 9b:23 Leeftijdsafhankelijke factor voor de ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 in een bezwarende functie

1. De in artikel 9b:22 genoemde leeftijdsafhankelijke factor is afhankelijk van de door ABP gehanteerde actuariële tarieven.
2. De leeftijdafhankelijke factor bedraagt:

leeftijd	factor	leeftijd	factor	leeftijd	factor
18	0,279	33	0,434	48	0,677
19	0,287	34	0,447	49	0,697
20	0,296	35	0,461	50	0,718
21	0,305	36	0,475	51	0,739

22	0,314	37	0,489	52	0,762
23	0,323	38	0,504	53	0,785
24	0,333	39	0,519	54	0,808
25	0,343	40	0,534	55	0,832
26	0,353	41	0,550	56	0,857
27	0,364	42	0,567	57	0,883
28	0,375	43	0,584	58	0,909
29	0,386	44	0,601	59	0,937
30	0,398	45	0,619	60	0,965
31	0,409	46	0,638	61	0,994
32	0,422	47	0,657	62	1.024

3. Wanneer de in lid 1 genoemde tarieven door ABP worden gewijzigd, stellen LOGA-partijen nieuwe leeftijdafhankelijke factoren vast.

Artikel 9b:22b Inkoop OP bij regionalisering

In afwijking van artikel 9b:22, derde lid, wordt voor de ambtenaar

- die wegens regionalisering van de gemeentelijke beroepsbrandweer uit de bezwarende functie wordt ontslagen en
- op wie bij de nieuwe werkgever hoofdstuk 9b van toepassing blijft, geen bedrag in ABP Extra Pensioen gestort op het moment van uittreden.

Paragraaf 3 De ambtenaar geboren na 1949 met minder dan 20 dienstjaren in een bezwarende functie op 1 januari 2006 en die op het eerst mogelijke moment van verstrekking van de werkgeversbijdrage levensloop - in december 2006 - als bedoeld in artikel 9e:8 en 9e:9 niet in aanmerking kwam voor een WIA/WAO uitkering en die werkgeversbijdragen levensloop heeft ontvangen

Artikel 9b:23 Werkingssfeer

Deze paragraaf is van toepassing op de ambtenaar die geboren is na 1949 en die op 1 januari 2006 minder dan 20 dienstjaren had in een bezwarende functie en die op het eerst mogelijke moment van verstrekking van de werkgeversbijdrage levensloop - in december 2006 - als bedoeld in artikel 9e:8 en 9e:9 niet in aanmerking kwam voor een WIA/WAO uitkering en die werkgeversbijdragen levensloop heeft ontvangen.

Artikel 9b:24 Doorwerken zolang dat medisch verantwoord is en tenzij tweede loopbaan gestart wordt

1. Zolang dit medisch verantwoord is, blijft de ambtenaar, onder toepassing van artikel 9b:26, in de bezwarende functie werkzaam tot het moment, bedoeld in artikel 9b:28.
2. Het eerste lid is niet van toepassing wanneer het college en de ambtenaar in het kader van het loopbaanplan hierover andere afspraken maken.

Artikel 9b:25 Tweede loopbaan voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006 in een bezwarende functie

1. Op de ambtenaar is tot de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij de leeftijd van 55 jaar bereikt hoofdstuk 9a van toepassing, met inachtneming van de volgende leden.
2. De datum, bedoeld in het eerste lid gaat zoveel later in als het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een hogere leeftijdsgrens had vastgesteld dan 55 jaar.
3. Voor brandweerpersoneel geldt dat in het kader van de tweede loopbaan eerst gezocht wordt naar een functie binnen de organisatie van de gemeente.
4. De ambtenaar met geen of onvoldoende diploma's kan via een procedure voor erkenning verworven competenties zijn competenties laten erkennen.
5. Indien dit behulpzaam is bij het vormgeven van de tweede loopbaan heeft de ambtenaar recht op vergoeding van de kosten, voor zover redelijk, van een extern loopbaanadvies.
6. De ambtenaar die in het kader van de tweede loopbaan een andere functie aanvaardt binnen de organisatie van de gemeente, ontvangt, in afwijking van artikel 9a:11, eerste tot en met zevende lid, een garantietoelage ter hoogte van het negatieve verschil tussen de oude bezoldiging en de nieuwe bezoldiging.

7. Het college en de ambtenaar maken in het kader van het loopbaanplan afspraken over een financiële regeling wanneer de ambtenaar in het kader van de tweede loopbaan buiten de organisatie van de gemeente een functie aanvaardt met een lager totaalinkomen.

Artikel 9b:26 Recht voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006 in een bezwarende functie

1. De ambtenaar gaat met ingang van de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij de leeftijd van 55 jaar bereikt 50% van de voor hem geldende formele arbeidsduur werken tegen doorbetaling van 90% van de voor de ambtenaar geldende bezoldiging. Indien dit voor het behouden van vakbekwaamheidseisen noodzakelijk is en de werkgever dit kan aantonen, geldt voor ambulancepersoneel als alternatief 60% van een volledige betrekking werken tegen doorbetaling van 95% van de voor de ambtenaar geldende bezoldiging.
2. Onverminderd het bepaalde in artikel 9b:35, gaat de datum, bedoeld in het eerste lid, zoveel later in als het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een hogere leeftijdsgrens had vastgesteld dan 55 jaar.
3. De ambtenaar moet medisch geschikt zijn om op de wijze, bedoeld in het eerste lid, in zijn bezwarende functie door te werken.
4. De ambtenaar die medisch niet geschikt is om op de wijze, bedoeld in het eerste lid, in zijn bezwarende functie door te werken, wordt ziek gemeld. Op hem is artikel 9b:43, eerste lid, van toepassing.
5. Voor zover het dienstbelang dit toelaat, kan de ambtenaar, met inachtneming van het tweede lid, het in het eerste lid bedoelde moment later laten ingaan, telkens met een periode van een jaar. Voorwaarde hierbij is dat de ambtenaar medisch geschikt is om door te werken in de bezwarende functie.
6. De ambtenaar die van het vijfde lid gebruik wil maken, moet, met inachtneming van het tweede lid, het college uiterlijk zes kalendermaanden voor de beoogde ingangsdatum daartoe verzoeken.

Artikel 9b:27 Pensioenopbouw tijdens periode van artikel 9b:26

(Vervallen)

Artikel 9b:27a Toelage onregelmatige dienst, eindejaarsuitkering en vakantietoelage tijdens de periode van artikel 9b:26

Tijdens de periode, bedoeld in artikel 9b:26, eerste lid, zijn de artikelen 3:3 en 3:3:1, respectievelijk artikel 19a:8, artikel 3:6 en artikel 6:3 niet van toepassing.

Artikel 9b:28 Gedeeltelijk doorbetaald buitengewoon verlof voorde ambtenaar geboren na 1949 met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006 in een bezwarende functie

1. De ambtenaar die op 1 januari 2006 minder dan 20 dienstjaren heeft, wordt vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij een bepaalde leeftijd bereikt, volledig buitengewoon verlof verleend, tegen doorbetaling van een bepaald percentage van de voor de ambtenaar geldende bezoldiging. De leeftijd en het percentage zijn afhankelijk van het aantal dienstjaren op 1 januari 2006. De leeftijd waaraan de ingangsdatum van het volledig buitengewoon verlof is gekoppeld, en het percentage dat vanaf dat moment wordt betaald zijn bij een aantal dienstjaren op 1 januari 2006 van:
   a. 5 tot 10 jaar: 58 jaar en 75%
   b. 10 tot 15 jaar: 57 jaar en 78%
   c. 15 tot 20 jaar: 56 jaar en 80%

2. Onverminderd het bepaalde in artikel 9b:35, gaat de datum, bedoeld in het eerste lid, zoveel later in als het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een hogere leeftijdgrens had vastgesteld dan 55 jaar.
3. De datum, bedoeld in het eerste lid wordt uitgesteld met die periode, waarmee het moment van de ambtenaar die gebruik heeft gemaakt van het vijfde lid van artikel 9b:26 later is ingegaan.

Artikel 9b:29 Pensioenopbouw tijdens periode van artikel 9b:28

Tijdens de periode, bedoeld in artikel 9b:28, bouwt de ambtenaar pensioen op over de volledige bezoldiging.

Artikel 9b:30 Ambtsjubileumgratificatie tijdens periode van artikel 9b:28

De jaren dat de ambtenaar op grond van artikel 9b:28 volledig buitengewoon verlof is verleend, tegen doorbetaling van 75%, 78% of 80% van de voor de ambtenaar geldende bezoldiging, tellen voor de berekening van de ambtsjubileumgratificatie niet mee.

Artikel 9b:31 Vakantieopbouw tijdens de periode van artikel 9b:26 en 9b:28

Gedurende de periode, bedoeld in artikel 9b:26 en artikel 9b:28, vindt opbouw van vakantieuren plaats naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkt.

Artikel 9b:32

(Vervallen)

Artikel 9b:33

(Vervallen)

Artikel 9b:34 Verrekening inkomsten tijdens de periode van artikel 9b:26 en artikel 9b:28

1. Wanneer de ambtenaar tijdens de periode, bedoeld in artikel 9b:26 en artikel 9b:28 inkomsten geniet of gaat genieten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen met ingang van of na de datum waarop artikel 9b:26 van toepassing is geworden, wordt op de doorbetaling van de bezoldiging een vermindering toegepast. Deze vermindering is gelijk aan het bedrag waarmede de inkomsten en de doorbetaalde bezoldiging samen de laatstelijk genoten bezoldiging te boven gaan.
2. Het eerste lid vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen gedurende verlof, vakantie of nonactiviteit, onmiddellijk voorafgaande aan de datum waarop artikel 9b:26 van toepassing is geworden.
3. Wanneer de ambtenaar op of na de datum, bedoeld in het eerste lid, inkomsten of hogere inkomsten verkrijgt uit arbeid of bedrijf ter hand genomen vóór die dag, is ten aanzien van die inkomsten of hogere inkomsten het bepaalde in het eerste lid van overeenkomstige toepassing.
4. De in het derde lid bedoelde vermindering vindt echter niet plaats indien de inkomsten of hogere inkomsten het gevolg zijn van algemene loonsverhogingen, of indien de ambtenaar aannemelijk maakt dat die inkomsten niet het gevolg zijn van verhoogde werkzaamheid of van andere oorzaken, verband houdende met de toepassing van artikel 9b:26.
5. Onder inkomsten, bedoeld in de voorgaande leden, worden niet verstaan inkomsten verkregen wegens overwerk of als gratificatie.
6. De ambtenaar is verplicht tijdig mededeling te doen van het aanvaarden van arbeid of het starten van een bedrijf of het vermeerderen van werkzaamheden uit arbeid of bedrijf.
7. De ambtenaar is verplicht tijdig mededeling te doen van de inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf die hij ontvangt en van de wijzigingen daarin. Hij is verplicht daarvan de bewijzen te overleggen.
8. Wanneer de ambtenaar de verplichtingen van het zesde lid niet nakomt, kan het college besluiten een korting op de door te betalen bezoldiging toe te passen.

Artikel 9b:35 Onbezoldigd volledig verlof voor de ambtenaar geboren na 1949 met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006 in een bezwarende functie

1. De ambtenaar wordt vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de ambtenaar de leeftijd van 59 jaar bereikt onbezoldigd volledig verlof verleend.
2. In afwijking van het eerste lid, gaat het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in het eerste lid, in vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de medewerker de leeftijd van 60 jaar bereikt, wanneer het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een leeftijdsgrens had vastgesteld van 60 jaar.
3. Het onbezoldigd volledig verlof wordt uitgesteld met die periode, waarmee het moment van de ambtenaar, die gebruik heeft gemaakt van het vijfde lid van artikel 9b:26 later is ingegaan.
4. Voor zover het dienstbelang dit toelaat, kan de ambtenaar, voor wie het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een leeftijdsgrens had vastgesteld van 59 of 60 jaar, het onbezoldigd volledig verlof later laten ingaan, telkens met een jaar. Voorwaarde hierbij is dat de ambtenaar medisch geschikt is om door te werken in de bezwarende functie.

5. De ambtenaar die van het vierde lid gebruik wil maken, moet het college uiterlijk zes kalendermaanden jaar voor de beoogde ingangsdatum daartoe verzoeken.

Artikel 9b:36 Premieverdeling bij pensioenopbouw tijdens onbezoldigd volledig verlof

1. Wanneer de periode van het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:35, eerste lid, langer is dan drie jaar, is vanaf dat moment het verhaal van de pensioenpremies en de Vut-fonds bijdrage als bedoeld in artikel 21 van het FPU-reglement basis- en aanvullende uitkering gelijk aan het bedrag van de premies en de bijdragen die voor de ambtenaar zijn verschuldigd.
2. Wanneer de periode van het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:35, tweede lid, langer is dan twee jaar, is vanaf dat moment het verhaal van de pensioenpremies en de Vut-fonds bijdrage als bedoeld in artikel 21 van het FPU-reglement basis- en aanvullende uitkering gelijk aan het bedrag van de premies en de bijdragen die voor de ambtenaar zijn verschuldigd.

Artikel 9b:37 Premie IZA-verzekering tijdens onbezoldigd volledig verlof

(Vervallen)

Artikel 9b:38 Vakantieopbouw tijdens onbezoldigd volledig verlof

Gedurende de periode van het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:35, vindt geen opbouw van vakantie-uren plaats.

Artikel 9b:39

(Vervallen)

Artikel 9b:40

(Vervallen)

Artikel 9b:41 Ziekte tijdens onbezoldigd volledig verlof

Ziekte tijdens de periode van het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:35, leidt niet tot stopzetting van het onbezoldigd volledig verlof.

Artikel 9b:42 Ambtsjubileumgratificatie tijdens onbezoldigd volledig verlof

De periode van het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:35, telt niet mee voor de berekening van de ambtsjubileumgratificatie.

Artikel 9b:43 Arbeidsongeschiktheid en garantieregeling bij arbeidsongeschiktheid na de leeftijd van 50 jaar voor de ambtenaar geboren na 1949 met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006 in een bezwarende functie

1. De ambtenaar die medisch niet geschikt is om op de wijze, bedoeld in artikel 9b:26, eerste lid, in zijn bezwarende functie door te werken, wordt beter gemeld op de datum, bedoeld in artikel 9b:28.
2. Op de ambtenaar wiens eerste ziektedag ligt na de leeftijd van 50 jaar valt en die volledig, maar niet duurzaam, of gedeeltelijk arbeidsongeschikt raakt, is artikel 8:4 respectievelijk artikel 8:5 niet van toepassing.
3. De ambtenaar, genoemd in het tweede lid, wordt hersteld verklaard vanaf de datum, bedoeld in artikel 9b:26, eerste lid.
4. De datum, bedoeld in het derde lid gaat zoveel later in als het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een hogere leeftijdsgrens had vastgesteld dan 55 jaar.
5. Op de ambtenaar, genoemd in het derde lid, blijven vanaf de datum van herstel artikel 9b:26 tot en met artikel 9b:42 van toepassing.

Artikel 9b:44 Levensloop voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006

Op de ambtenaar, die een bezwarende functie bekleedt, waaraan het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, een leeftijdsgrens had vastgesteld, is de levensloopregeling van hoofdstuk 9e van toepassing.

Artikel 9b:45 Inkoop OP voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006

1. Ten behoeve van de ambtenaar wordt, onder de voorwaarde dat hij daarvoor fiscale ruimte beschikbaar heeft en 20 bezwarende dienstjaren heeft op het moment van storting, op de leeftijd van 53 jaar een bedrag in ABP Extra Pensioen gestort ter hoogte van 57% van het geïndexeerde loon maal de leeftijdsafhankelijke factor, die behoort bij de leeftijd van 53 jaar. Hierbij is het geïndexeerde loon het gemiddelde pensioengevend inkomen zoals dat bij ABP bekend is over de dienstjaren tot 53 jaar maal de indexatie per betreffend dienstjaar zoals door ABP is vastgesteld. Indien het loon uit enig dienstjaar bij ABP niet bekend is, toont de ambtenaar wat het loon is geweest.
2. Voor de ambtenaar, die op de leeftijd van 53 jaar nog geen 20 dienstjaren heeft, wordt het percentage van 57% genoemd in het eerste lid gedeeld door 20 en vermenigvuldigd met het aantal dienstjaren dat de ambtenaar heeft op de leeftijd van 53 jaar.
3. Wanneer de ambtenaar na de leeftijd van 53 jaar doorwerkt in de bezwarende functie, wordt voor hem in ieder jaar tot de leeftijd van 59 jaar of tot een moment hiervoor, wanneer eerder 20 dienstjaren bereikt zijn, een bedrag in ABP Extra Pensioen gestort ter hoogte van het inkomen in dat jaar x de deeltijdfactor in dat jaar x 2,85% maal de leeftijdsafhankelijke factor, die hoort bij de leeftijd op het moment van het recht op uitbetaling. De leeftijd van 59 jaar is 60 jaar, wanneer het een functie betreft waaraan, op 31 december 2005, een FLO-leeftijd van 60 jaar was verbonden.
4. Wanneer er onvoldoende fiscale ruimte is, wordt hetgeen niet in ABP Extra Pensioen gestort kan worden, aan de ambtenaar overgemaakt.
5. Ten behoeve van de ambtenaar die voor de leeftijd van 53 jaar uittreedt uit een bezwarende functie wordt, met inachtneming van het vierde lid, het in het eerste lid genoemde of, indien van toepassing, het in het tweede lid genoemde bedrag in ABP Extra Pensioen, gestort op het moment van uittreden, waarbij de leeftijdsafhankelijke factor wordt toegepast die hoort bij de leeftijd op het moment van uittreden en het gemiddelde loon wordt berekend tot het moment van uittreden.
6. Het op grond van dit artikel uitgekeerde bedrag behoort niet tot het pensioengevend inkomen als bedoeld in artikel 3.1 van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
7. Het op grond van dit artikel uitgekeerde bedrag behoort niet tot de bezoldiging.
8. Bij opschuiven van het moment waarop mensen minder gaan werken, als bedoeld in artikel 9b:26, vijfde lid, wordt het aantal dienstjaren niet verhoogd met het aantal jaren na 59 jaar.
9. Bij opschuiven van het moment van onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:35, vierde lid, wordt het aantal dienstjaren niet verhoogd met het aantal jaar na 59 jaar. De leeftijd van 59 jaar is 60 jaar, wanneer het een functie betreft waaraan, op 31 december 2005, een FLO-leeftijd van 60 jaar was verbonden.
10. De ambtenaar kan zijn werkgever eenmalig verzoeken om een indicatie van het verwachte te storten bedrag. Het college bepaalt, in overleg met de ambtenaar, het geschikte moment voor deze indicatie.

Artikel 9b:45a Leeftijdsafhankelijke factor voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006

1. De in het artikel 9b:45 genoemde leeftijdsafhankelijke factor is afhankelijk van de door ABP gehanteerde actuariële tarieven.
2. De leeftijdsafhankelijke bijdrage bedraagt:

leeftijd	factor	leeftijd	factor	leeftijd	factor
18	0,279	33	0,434	48	0,677
19	0,287	34	0,447	49	0,697
20	0,296	35	0,461	50	0,718
21	0,305	36	0,475	51	0,739
22	0,314	37	0,489	52	0,762
23	0,323	38	0,504	53	0,785
24	0,333	39	0,519	54	0,808
25	0,343	40	0,534	55	0,832
26	0,353	41	0,550	56	0,857
27	0,364	42	0,567	57	0,883
28	0,375	43	0,584	58	0,909
29	0,386	44	0,601	59	0,937
30	0,398	45	0,619	60	0,965
31	0,409	46	0,638	61	0,994
32	0,422	47	0,657	62	1.024

3. Wanneer de in lid 1 genoemde tarieven door ABP worden gewijzigd, stellen LOGA-partijen nieuwe leeftijdsafhankelijke factoren vast.

Artikel 9b:45b Inkoop OP bij regionalisering

In afwijking van artikel 9b:45, vijfde lid, wordt voor de ambtenaar

- die wegens regionalisering van de gemeentelijke beroepsbrandweer uit de bezwarende functie wordt ontslagen en
- op wie bij de nieuwe werkgever hoofdstuk 9b van toepassing blijft, geen bedrag in ABP Extra Pensioen gestort op het moment van uittreden.

Paragraaf 4 ***De ambtenaar in een bezwarende functie geboren voor 1950***

(Vervallen)

Paragraaf 5 De ambtenaar in een niet bezwarende functie

Artikel 9b:51 De ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006, in een niet bezwarende functie

1. De ambtenaar die geboren is na 1949 en die op 1 januari 2006 20 dienstjaren of meer had, krijgt voor ieder jaar dat hij de niet bezwarende functie bekleed heeft, waarvoor door het college krachtens artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, leeftijdsgrenzen zijn bepaald, een levensloopbijdrage van 2% van het voor ambtenaar geldende jaarsalaris over het jaar dat de functie werd bekleed.
2. De levensloopbijdrage wordt betaald over maximaal 20 jaar, die direct voorafgaan aan 1 januari 2006.
3. De levensloopbijdrage behoort niet tot het pensioengevend inkomen als bedoeld in artikel 3.1, lid 1, sub g van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

Artikel 9b:52

(Vervallen)

Artikel 9b:52a

(Vervallen)

Artikel 9b:53

(Vervallen)

Paragraaf 6 De ambtenaar geboren na 1949 met 20 dienstjaren of meer in een bezwarende functie op 1 januari 2006 en die op het eerst mogelijke moment van verstrekking van de werkgeversbijdrage levensloop - in december 2006 - als bedoeld in artikel 9e:8 en 9e:9 in aanmerking kwam voor een WIA/WAO uitkering en die geen werkgeversbijdragen levensloop heeft ontvangen

Artikel 9b:54 Werkingssfeer

Deze paragraaf is van toepassing op de ambtenaar die geboren is na 1949 en die op 1 januari 2006 20 dienstjaren of meer had in een bezwarende functie en die op het eerst mogelijke moment van verstrekking van de werkgeversbijdrage levensloop - in december 2006 – als bedoeld in artikel 9e:8 en 9e:9 in aanmerking kwam voor een WIA/WAO-uitkering en die geen werkgeversbijdragen levensloop heeft ontvangen.

Artikel 9b:55 Analoge toepassing

De artikelen 9b:4 tot en met artikel 9b:10, artikel 9b:20, artikel 9b:22, artikel 9b:22a en artikel 9b:22b zijn van toepassing.

Artikel 9b:56 Volledig buitengewoon verlof

1. De ambtenaar die op grond van artikel 9b:4, eerste lid, gedeeltelijk doorbetaald volledig buitengewoon verlof geniet dan wel die heeft gekozen voor artikel 9b:4, eerste lid, onderdeel a of b, wordt vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij de leeftijd van 59 jaar bereikt

volledig buitengewoon verlof verleend voor een periode van 3 jaar, tegen doorbetaling van 70% van de voor de ambtenaar geldende bezoldiging.
2. In afwijking van het eerste lid, gaat het volledig buitengewoon verlof, bedoeld in het eerste lid, in vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij de leeftijd van 60 jaar bereikt, wanneer het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een leeftijdsgrens had vastgesteld van 60 jaar.
3. Het volledig buitengewoon verlof wordt uitgesteld met die periode, waarmee de keuze van de ambtenaar, die gebruik heeft gemaakt van het vijfde lid van artikel 9b:4, later is ingegaan.
4. Voor zover het dienstbelang dit toelaat, kan de ambtenaar, wanneer het college op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, een leeftijdsgrens had vastgesteld van 59 of 60 jaar, het onbezoldigd volledig verlof later laten ingaan, telkens met een periode van een jaar. Voorwaarde hierbij is dat de ambtenaar medisch geschikt is om door te werken in de bezwarende functie.
5. De ambtenaar die van het vierde lid gebruik wil maken, moet het college uiterlijk zes kalendermaanden voor de beoogde ingangsdatum daartoe verzoeken.
6. Indien de ambtenaar uittreedt uit een bezwarende functie voor aanvang van het volledig buitengewoon verlof dan heeft de ambtenaar bij uittreden recht op volledig buitengewoon verlof als bedoeld in het eerste lid.
7. Wanneer sprake is van een overstap van de ene bezwarende oud FLO-functie naar een andere bezwarende oud FLO-functie, als bedoeld in artikel 9b:1, tweede lid, waarbij het overgangsrecht voortgezet wordt, dan is het zesde lid niet van toepassing en behoudt de ambtenaar de rechten op grond van het eerste tot en met vijfde lid.

Artikel 9b:57 Toelage onregelmatige dienst, eindejaarsuitkering en vakantietoelage tijdens de periode van artikel 9b:56

Tijdens de periode, bedoeld in artikel 9b:56 zijn de artikelen 3:3 en 3:3:1, respectievelijk artikel 19a:8, artikel 3:6 en artikel 6:3 niet van toepassing.

Artikel 9b:58 Premie IZA-verzekering tijdens periode van artikel 9b:56

(Vervallen)

Artikel 9b:59 Ambtsjubileumgratificatie tijdens periode van artikel 9b:56

De jaren dat de ambtenaar op grond van artikel 9b:56 volledig buitengewoon verlof is verleend, tegen doorbetaling van 70% van de voor de ambtenaar geldende bezoldiging, tellen voor de berekening van de ambtsjubileumgratificatie niet mee.

Artikel 9b:60 Verrekening inkomsten tijdens de periode van artikel 9b:56

1. Wanneer de ambtenaar tijdens de periode, bedoeld in artikel 9b:56, inkomsten geniet of gaat genieten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen met ingang van of na de datum waarop artikel 9b:56 van kracht is geworden, wordt op de doorbetaling van de bezoldiging een vermindering toegepast. Deze vermindering is gelijk aan het bedrag waarmede de inkomsten en de doorbetaalde bezoldiging samen de laatstelijk genoten bezoldiging te boven gaan.
2. Het eerste lid vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen gedurende verlof, vakantie of nonactiviteit, onmiddellijk voorafgaande aan de datum waarop artikel 9b:56 van kracht is geworden.
3. Wanneer de ambtenaar op of na de datum, bedoeld in het eerste lid, inkomsten of hogere inkomsten verkrijgt uit arbeid of bedrijf ter hand genomen vóór die dag, is ten aanzien van die inkomsten of hogere inkomsten het bepaalde in het eerste lid van overeenkomstige toepassing.
4. De in het derde lid bedoelde vermindering vindt echter niet plaats indien de inkomsten of hogere inkomsten het gevolg zijn van algemene loonsverhogingen, of indien de ambtenaar aannemelijk maakt dat die inkomsten niet het gevolg zijn van verhoogde werkzaamheid of van andere oorzaken, verband houdende met de toepassing van artikel 9b:56.
5. Onder inkomsten, bedoeld in de voorgaande leden, worden niet verstaan inkomsten verkregen wegens overwerk of als gratificatie.
6. De ambtenaar is verplicht tijdig mededeling te doen van het aanvaarden van arbeid of het starten van een bedrijf of het vermeerderen van werkzaamheden uit arbeid of bedrijf.
7. De ambtenaar is verplicht tijdig mededeling te doen van de inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf die hij ontvangt en van de wijzigingen daarin. Hij is verplicht daarvan de bewijzen te overleggen.

8. Wanneer de ambtenaar de verplichtingen van het zesde lid niet nakomt, kan het college besluiten een korting op de door te betalen bezoldiging toe te passen.

Artikel 9b:61 Vakantieopbouw tijdens volledig buitengewoon verlof

Gedurende de periode van het volledig buitengewoon verlof, bedoeld in artikel 9b:56 vindt geen opbouw van vakantie-uren plaats.

Artikel 9b:62 Ziekte tijdens volledig buitengewoon verlof

Ziekte tijdens de periode van het volledig buitengewoon verlof, bedoeld in artikel 9b:55, leidt niet tot stopzetting van het volledig buitengewoon verlof.

Artikel 9b:63 Garantieregeling bij arbeidsongeschiktheid na de leeftijd van 50 jaar

1. Op de ambtenaar wiens eerste ziektedag na de leeftijd van 50 jaar valt en die volledig, maar niet duurzaam, of gedeeltelijk arbeidsongeschikt raakt, is artikel 8:4 respectievelijk artikel 8:5 niet van toepassing.
2. De ambtenaar, genoemd in het eerste lid, wordt hersteld verklaard vanaf de datum, bedoeld in artikel 9b:4, eerste lid.
3. De datum, bedoeld in het tweede lid gaat zoveel later in als het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een hogere leeftijdsgrens had vastgesteld dan 55 jaar.
4. Op de ambtenaar, genoemd in het tweede lid, zijn vanaf de datum van herstel, voor zover de medische geschiktheid dat toelaat, artikel 9b:4 tot en met artikel 9b:10 alsmede artikel 9b:56 tot en met 9b:62 van toepassing.
5. De ambtenaar wiens eerste ziektedag ligt na de leeftijd van 55 jaar en die wegens ziekte ongeschikt wordt om zijn betrekking te vervullen, wordt niet ziek gemeld. Vanaf de datum dat de door deze ambtenaar gemaakte keuze op grond van artikel 9b:4, eerste lid, vanwege medische geschiktheid niet meer mogelijk is, verandert deze keuze in een keuze die op grond van zijn medische geschiktheid nog wel mogelijk is, met dien verstande dat de bonus van artikel 9b:4, eerste lid, onderdeel c, berekend wordt naar rato van de tijd die resteert tot de datum, bedoeld in artikel 9b:56, eerste lid. Op hem blijft artikel 9b:56 van toepassing.
6. De datum, bedoeld in het vijfde lid gaat zoveel later in als het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een hogere leeftijdsgrens had vastgesteld dan 55 jaar.

Artikel 9b:64 Volledig buitengewoon verlof bij regionalisering

Voor de ambtenaar die wegens regionalisering van de gemeentelijke beroepsbrandweer uit de bezwarende functie wordt ontslagen en op wie bij de nieuwe werkgever hoofdstuk 9b van toepassing blijft, blijft deze paragraaf van toepassing.

Paragraaf 7 De ambtenaar geboren na 1949 met minder dan 20 dienstjaren in een bezwarende functie op 1 januari 2006 en die op het eerst mogelijke moment van verstrekking van de werkgeversbijdrage levensloop – in december 2006 - in aanmerking kwam voor een WAO/WIA uitkering en die geen werkgeversbijdragen levensloop heeft ontvangen

Artikel 9b:65 Werkingssfeer

Deze paragraaf is van toepassing op de ambtenaar die geboren is na 1949 en die op 1 januari 2006 minder dan 20 dienstjaren had in een bezwarende functie en die op het eerst mogelijke moment van verstrekking van de werkgeversbijdrage levensloop – in december 2006 - in aanmerking kwam voor een WAO/WIA uitkering en die geen werkgeversbijdragen levensloop heeft ontvangen.

Artikel 9b:66 Analoge toepassing

De artikelen 9b:24 tot en met artikel 9b:34, artikel 9b:45, artikel 9b:45a en artikel 9b:45b zijn van toepassing.

Artikel 9b:67 Volledig buitengewoon verlof

1. De ambtenaar wordt vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de ambtenaar de leeftijd van 59 jaar bereikt volledig buitengewoon verlof verleend voor een periode van 3 jaar tegen doorbetaling van 70% van zijn bezoldiging.

2. Wanneer op het moment bedoeld in het eerste lid nog geen 20 dienstjaren zijn bereikt, dan wordt het buitengewoon volledig verlof als bedoeld in het eerste lid verleend naar rato van het aantal dienstjaren, dat op dat moment is bereikt.
3. In afwijking van het eerste lid, gaat het volledig buitengewoon verlof, bedoeld in het eerste lid, in vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de medewerker de leeftijd van 60 jaar bereikt, wanneer het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een leeftijdsgrens had vastgesteld van 60 jaar.
4. Het volledig buitengewoon verlof wordt uitgesteld met die periode, waarmee het moment van de ambtenaar, die gebruik heeft gemaakt van het vijfde lid van artikel 9b:26 later is ingegaan.
5. Voor zover het dienstbelang dit toelaat, kan de ambtenaar, voor wie het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een leeftijdsgrens had vastgesteld van 59 of 60 jaar, het onbezoldigd volledig verlof later laten ingaan, telkens met een jaar. Voorwaarde hierbij is dat de ambtenaar medisch geschikt is om door te werken in de bezwarende functie.
6. De ambtenaar die van het vijfde lid gebruik wil maken, moet het college uiterlijk zes kalendermaanden jaar voor de beoogde ingangsdatum daartoe verzoeken.
7. Indien de ambtenaar uittreedt uit een bezwarende functie voor aanvang van het volledig buitengewoon verlof dan heeft de ambtenaar bij uittreden recht op buitengewoon verlof als bedoeld in het eerste lid naar rato van aantal dienstjaren op dat moment met een maximum van 20 dienstjaren.
8. Wanneer sprake is van een overstap van de ene bezwarende oud FLO-functie naar een andere bezwarende oud FLO-functie, als bedoeld in artikel 9b:1, tweede lid, waarbij het overgangsrecht voortgezet wordt, dan is het zevende lid niet van toepassing en behoudt de ambtenaar de rechten op grond van het eerste tot en met zesde lid.

Artikel 9b:68 Toelage onregelmatige dienst, eindejaarsuitkering en vakantietoelage tijdens de periode van artikel 9b:67

Tijdens de periode, bedoeld in artikel 9b:67 zijn de artikelen 3:3 en 3:3:1, respectievelijk artikel 19a:8, artikel 3:6 en artikel 6:3 niet van toepassing.

Artikel 9b:69 Premie IZA-verzekering tijdens de periode van artikel 9b:67

(Vervallen)

Artikel 9b:70

De jaren dat de ambtenaar op grond van artikel 9b:62 gedeeltelijk bezoldigd volledig verlof is verleend, tegen doorbetaling van 70% van de voor de ambtenaar geldende bezoldiging, tellen voor de berekening van de ambtsjubileumgratificatie niet mee.

Artikel 9b:71 Verrekening inkomsten tijdens de periode van artikel 9b:67

1. Wanneer de ambtenaar tijdens de periode, bedoeld in artikel 9b:67 inkomsten geniet of gaat genieten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen met ingang van of na de datum waarop artikel 9b:67 van kracht is geworden, wordt op de doorbetaling van de bezoldiging een vermindering toegepast. Deze vermindering is gelijk aan het bedrag waarmede de inkomsten en de doorbetaalde bezoldiging samen de laatstelijk genoten bezoldiging te boven gaan.
2. Het eerste lid vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen gedurende verlof, vakantie of nonactiviteit, onmiddellijk voorafgaande aan de datum waarop artikel 9b:67 van kracht is geworden.
3. Wanneer de ambtenaar op of na de datum, bedoeld in het eerste lid, inkomsten of hogere inkomsten verkrijgt uit arbeid of bedrijf ter hand genomen vóór die dag, is ten aanzien van die inkomsten of hogere inkomsten het bepaalde in het eerste lid van overeenkomstige toepassing.
4. De in het derde lid bedoelde vermindering vindt echter niet plaats indien de inkomsten of hogere inkomsten het gevolg zijn van algemene loonsverhogingen, of indien de ambtenaar aannemelijk maakt dat die inkomsten niet het gevolg zijn van verhoogde werkzaamheid of van andere oorzaken, verband houdende met de toepassing van artikel 9b:67.
5. Onder inkomsten, bedoeld in de voorgaande leden, worden niet verstaan inkomsten verkregen wegens overwerk of als gratificatie.
6. De ambtenaar is verplicht tijdig mededeling te doen van het aanvaarden van arbeid of het starten van een bedrijf of het vermeerderen van werkzaamheden uit arbeid of bedrijf.

7. De ambtenaar is verplicht tijdig mededeling te doen van de inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf die hij ontvangt en van de wijzigingen daarin. Hij is verplicht daarvan de bewijzen te overleggen.
8. Wanneer de ambtenaar de verplichtingen van het zesde lid niet nakomt, kan het college besluiten een korting op de door te betalen bezoldiging toe te passen.

Artikel 9b:72 Vakantieopbouw tijdens volledig buitengewoon verlof

Gedurende de periode van het gedeeltelijk bezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:67 vindt geen opbouw van vakantie-uren plaats.

Artikel 9b:73 Ziekte tijdens volledig buitengewoon verlof

Ziekte tijdens de periode van het volledig buitengewoon verlof, bedoeld in artikel 9b:67, leidt niet tot stopzetting van het gedeeltelijk bezoldigd volledig verlof.

Artikel 9b:74 Arbeidsongeschiktheid en garantieregeling bij arbeidsongeschiktheid na de leeftijd van 50 jaar

1. De ambtenaar die medisch niet geschikt is om op de wijze, bedoeld in artikel 9b:26, eerste lid, in zijn bezwarende functie door te werken, wordt beter gemeld op de datum, bedoeld in artikel 9b:28.
2. Op de ambtenaar wiens eerste ziektedag ligt na de leeftijd van 50 jaar valt en die volledig, maar niet duurzaam, of gedeeltelijk arbeidsongeschikt raakt, is artikel 8:4 respectievelijk artikel 8:5 niet van toepassing.
3. De ambtenaar, genoemd in het tweede lid, wordt hersteld verklaard vanaf de datum, bedoeld in artikel 9b:26, eerste lid.
4. De datum, bedoeld in het derde lid gaat zoveel later in als het college op 31 december 2005 op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, voor de bezwarende functie een hogere leeftijdsgrens had vastgesteld dan 55 jaar.
5. Op de ambtenaar, genoemd in het derde lid, blijven vanaf de datum van herstel artikel 9b:26 tot en met artikel 9b:34 alsmede 9b:67 tot en met 9b:73 van toepassing.

Artikel 9b:75 Volledig buitengewoon verlof bij regionalisering

Voor de ambtenaar die wegens regionalisering van de gemeentelijke beroepsbrandweer uit de bezwarende functie wordt ontslagen en op wie bij de nieuwe werkgever hoofdstuk 9b van toepassing blijft, blijft deze paragraaf van toepassing.

Hoofdstuk 9d Tijdelijke regeling ambtenaren, werkzaam bij de gemeentelijke beroepsbrandweer en een gemeentelijke ambulancedienst, geboren na 1949 of die geboren is voor 1950, maar die op 1 april 1997 geen deelnemer was bij het ABP en die op 31 december 2005 en 1 januari 2006 werkzaam waren in een functie, waarvoor door het college krachtens artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, leeftijdsgrenzen zijn bepaald

Artikel 9d:1

Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar, werkzaam bij de gemeentelijke beroepsbrandweer of een gemeentelijke ambulancedienst, die geboren is na 1949 of die geboren is voor 1950, maar die op 1 april 1997 geen deelnemer was bij het ABP en die op 31 december 2005 en 1 januari 2006 werkzaam was in een functie, waarvoor door het college krachtens artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, leeftijdsgrenzen zijn bepaald.

Artikel 9d:2

1. De ambtenaar, bedoeld in artikel 9d:1, die op grond van de op 31 december 2005 voor hem geldende regelgeving, op 1 januari 2006 of daarna FLO-ontslag zou zijn verleend, wordt buitengewoon verlof verleend met behoud van de volledige bezoldiging.
2. Het buitengewoon verlof gaat in op de datum waarop de ambtenaar FLO-ontslag zou zijn verleend.
3. Deze regeling is bedoeld als overgangsmaatregel en geldt tijdelijk totdat het FLO-overgangsrecht is vastgesteld.

Artikel 9d:3
Ambtenaren, aan wie op of na 1 januari 2006 op grond van artikel 9d:2 buitengewoon verlof verleend is met behoud van zijn volledige bezoldiging, worden met ingang van 1 juli 2006 onder de werking van hoofdstuk 9b gebracht.

Artikel 9d:4
Met ingang van 1 juli 2006 kunnen ambtenaren geen recht meer doen gelden op de aanspraken op grond van dit hoofdstuk.

Hoofdstuk 9e De gemeentelijke levenslooppregeling FLO overgangsrecht

Artikel 9e:1 Werkingssfeer
Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar op wie paragraaf 2 of 3 van hoofdstuk 9b of op wie artikel 9b:49 van toepassing is.

Artikel 9e:2 Begripsomschrijvingen
1. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:
   a. gemeentelijke levenslooppregeling FLO-overgangsrecht: een regeling als bedoeld in artikel 19g van de Wet op de loonbelasting 1964;
   b. instelling: een door de ambtenaar gekozen kredietinstelling of verzekeraar als bedoeld in artikel 19g, vierde lid, Wet op de loonbelasting 1964;
   c. levenslooprekening: een bij de instelling door de ambtenaar geopende geblokkeerde rekening, waarop de inleg van de ambtenaar wordt gestort;
   d. levensloopverzekering: een bij de instelling door de ambtenaar afgesloten verzekering, waarop de inleg van de ambtenaar wordt gestort;
   e. levenslooptegoed: het tegoed op een levenslooprekening onderscheidenlijk het verzekerd kapitaal;
   f. netto spaarverzekering: de bij Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance afgesloten verzekering met als productnaam ‘Aanvullingsplan Netto, waarop de inleg van de ambtenaar wordt gestort;
   g. netto spaarverzekeringstegoed: het tegoed op de netto spaarverzekering;
   h. Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance: het product van Loyalis, speciaal ontwikkeld voor het FLO-overgangsrecht, dat bestaat uit een levensloopverzekering en een netto spaarverzekering.

2. Het LOGA-pad houdt in dat de ambtenaar:
   a. moet deelnemen aan Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance en,
   b. de volledige levensloopbijdrage beschikbaar moet stellen om in te leggen in Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance op het moment dat de werkgever deze levensloopbijdrage verstrekt en,
   c. niet tussentijds (vóór het bereiken van de 59- of 60-jarige leeftijd) tegoed opneemt uit Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance.

Artikel 9e:3 Doel
De bepalingen van dit hoofdstuk hebben ten doel het treffen van een voorziening in geld uitsluitend ten behoeve van de financiering van een periode van (gedeeltelijk) onbetaald verlof door de ambtenaar. De gespaarde voorziening blijft qua omvang binnen de grenzen van artikel 19g van de Wet op de loonbelasting 1964.

Artikel 9e:4 Verzoek tot deelname levenslooppregeling
1. De ambtenaar die wil deelnemen aan de gemeentelijke levenslooppregeling FLO-overgangsrecht meldt dit bij het college.
2. Het college verwerkt de melding uiterlijk met ingang van de derde kalendermaand na ontvangst, tenzij niet wordt voldaan aan de eisen zoals genoemd in artikel 9e:5.
3. Het college stelt vast hoe de melding moet plaatsvinden.

Artikel 9e:5 Voorwaarden deelname levensloopregeling

1. De ambtenaar informeert het college schriftelijk over de instelling waarbij de levenslooprekening of de levensloopverzekering wordt aangehouden.
2. De ambtenaar verklaart schriftelijk aan het college of hij een levensilooptegoed heeft opgebouwd bij een of meer gewezen inhoudingsplichtigen tenzij een andere werkgever bij wie de ambtenaar in dienstbetrekking staat geacht wordt inhoudingsplichtig te zijn ten aanzien van dit levenslooptegoed.
3. De ambtenaar stemt er schriftelijk mee in dat de instelling aan het college informatie verstrekt over de omvang van het levensilooptegoed van de ambtenaar tenzij dit levensilooptegoed geacht wordt te zijn opgebouwd bij een andere inhoudingsplichtige bij wie de ambtenaar in dienstbetrekking staat.
4. De ambtenaar verklaart schriftelijk aan het college dat hij gedurende zijn deelname aan de gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht niet deelneemt aan een spaarloonregeling als bedoeld in artikel 32 Wet op de loonbelasting 1964.

Artikel 9e:6 Inleg

1. De ambtenaar vermeldt bij zijn melding om deel te nemen aan de gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht het gewenste bedrag van de inleg per jaar.
2. De ambtenaar kan eenmaal per jaar op een door het college aangewezen wijze en tijdstip de hoogte van de inleg wijzigen.
3. De inleg bestaat uit een of meerdere van de in artikel 9e:7 genoemde bronnen.

Artikel 9e:7 Bronnen

De jaarlijkse inleg van de ambtenaar in het kader van de gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht bestaat uit een of meer van de volgende bronnen:

a. het salaris
b. de vakantietoelage;
c. de eindejaarsuitkering;
d. de levensloopbijdrage als genoemd in artikel 9e:8 en 9e:9;
e. de geldelijke vergoeding voor de verkoop van vakantie-uren als bedoeld in artikel 4a:1;
f. het opgebouwde verloftegoed bedoeld in artikel 4:3 lid 3.

Artikel 9e:8 Levensloopbijdrage voor de ambtenaar met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006

1. De ambtenaar op wie paragraaf 2 van hoofdstuk 9b van toepassing is, heeft recht op een levensloopbijdrage van de gemeente.
2. De hoogte van de levensloopbijdrage is voor de ambtenaar voor wiens functie een leeftijdsgrens was vastgesteld van 55, 56, 57, 58 of 59 jaar zodanig, dat de ambtenaar bij het bereiken van de datum van ingang van het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:11, eerste lid, een tegoed heeft overeenkomend met 210% van zijn bezoldiging als bedoeld in artikel 9b:2. Hierbij is het tegoed de som van het levensilooptegoed en het netto spaarverzekeringstegoed. De controle hierop vindt plaats binnen een half jaar na het bereiken van de datum van ingang van het onbezoldigd volledig verlof.
3. De hoogte van de levensloopbijdrage is voor de ambtenaar voor wiens functie een leeftijdsgrens was vastgesteld van 60 jaar zodanig, dat hij bij het bereiken van de datum van ingang van het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:11, tweede lid, een tegoed heeft overeenkomend met 140% van zijn bezoldiging als bedoeld in artikel 9b:2. Hierbij is het tegoed de som van het levensilooptegoed en het netto spaarverzekeringstegoed. De controle hierop vindt plaats binnen een half jaar na het bereiken van de datum van ingang van het onbezoldigd volledig verlof.
4. Voorwaarde voor de in het tweede en derde lid genoemde garantie van 210% respectievelijk 140% is dat de ambtenaar het LOGA-pad volgt.
5. De levensloopbijdrage behoort niet tot het pensioengevend inkomen, bedoeld in artikel 3.1, eerste lid, sub g van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
6. De levensloopbijdrage behoort niet tot de bezoldiging, bedoeld in artikel 3:1.
7. De levensloopbijdrage behoort niet tot de bezoldiging, bedoeld in artikel 9b:2.

Artikel 9e:9 Levensloopbijdrage voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006

1. De ambtenaar op wie paragraaf 3 van hoofdstuk 9b van toepassing is, heeft recht op een levensloopbijdrage van de gemeente.
2. De hoogte van de levensloopbijdrage is voor de ambtenaar voor wiens functie een leeftijdsgrens was vastgesteld van 55, 56, 57, 58 of 59 jaar zodanig, dat hij bij het bereiken van de datum, bedoeld in artikel 9b:35, eerste lid, en uitgaande van het bereiken van 20 dienstjaren of meer op dat moment, een tegoed heeft overeenkomend met 210% van zijn bezoldiging als bedoeld in artikel 9b:2. Hierbij is het tegoed de som van het levenslooptegoed en het netto spaarverzekeringstegoed. De controle hierop vindt plaats binnen een half jaar na het bereiken van de datum van ingang van het onbezoldigd volledig verlof.
3. De hoogte van de levensloopbijdrage is voor de ambtenaar voor wiens functie een leeftijdsgrens was vastgesteld van 60 jaar zodanig, dat hij bij het bereiken van de datum van ingang van het onbezoldigd volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:35, tweede lid, en uitgaande van het bereiken van 20 dienstjaren of meer, een tegoed heeft overeenkomend met 140% van zijn bezoldiging als bedoeld in artikel 9b:2. Hierbij is het tegoed de som van het levenslooptegoed en het netto spaarverzekeringstegoed. De controle hierop vindt plaats binnen een half jaar na het bereiken van de datum van ingang van het onbezoldigd volledig verlof.
4. In het tweede lid wordt onder dienstjaren verstaan het aantal jaren bedoeld in artikel 9b:2, onderdeel c of d, tot de leeftijd van 59 jaar.
5. In het derde lid wordt onder dienstjaren verstaan het aantal jaren bedoeld in artikel 9b:2, onderdeel c of d, tot de leeftijd van 60 jaar.
6. Voorwaarde voor de in het tweede en derde lid genoemde garantie van 210% respectievelijk 140% is dat de ambtenaar het LOGA-pad volgt.
7. Wanneer op 59-jarige leeftijd respectievelijk 60-jarige leeftijd nog geen 20 dienstjaren zijn bereikt, voorziet de levensloopbijdrage in een tegoed naar rato van het aantal dienstjaren, dat op 59-jarige leeftijd respectievelijk 60-jarige leeftijd is bereikt.
8. De levensloopbijdrage behoort niet tot het pensioengevend inkomen, bedoeld in artikel 3.1, eerste lid, sub g van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
9. De levensloopbijdrage behoort niet tot de bezoldiging, bedoeld in artikel 3:1.
10. De levensloopbijdrage behoort niet tot de bezoldiging, bedoeld in artikel 9b:2.

Artikel 9e:10 Beëindiging deelname gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht

1. Het college beëindigt de deelname aan de levensloopregeling uiterlijk twee maanden na ontvangst van de kennisgeving hiertoe door de ambtenaar. Het college stelt vast hoe de kennisgeving moet plaatsvinden.
2. Deelname aan de gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht eindigt daarnaast:
   a. bij overlijden van de ambtenaar;
   b. bij beëindiging van zijn bezwarende functie;
   c. op de dag voorafgaand aan die waarop de ambtenaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Artikel 9e:11 Afkoop levensloopbijdrage

1. De ambtenaar, bedoeld in artikel 9e:8, tweede lid, en 9e:9, tweede lid, wiens deelname aan de levensloopregeling FLO-overgangsrecht eindigt op grond van artikel 9e:10, tweede lid, onder b, voordat hij het moment van ingang van onbezoldigd volledig verlof bereikt, bedoeld in artikel 9b:11, eerste lid, of 9b:35, eerste lid, heeft recht op een afkoopbedrag.
2. De ambtenaar, bedoeld in artikel 9e:8, derde lid, en 9e:9, derde lid, wiens deelname aan de levensloopregeling FLO-overgangsrecht eindigt op grond van artikel 9e:10, tweede lid, onder b, voordat hij het moment van ingang van onbezoldigd volledig verlof bereikt, bedoeld in artikel 9b:11, tweede lid, of 9b:35, tweede lid, heeft recht op een afkoopbedrag.
3. De hoogte van het afkoopbedrag is voor de ambtenaar, bedoeld in het eerste lid, zodanig, dat hij, uitgaande van de in het LOGA overeengekomen uitgangspunten, op de leeftijd van 59 jaar een tegoed heeft overeenkomend met 210% van de bezoldiging op het moment van ontslag. Hierbij is het tegoed de som van het levenslooptegoed en het netto spaarverzekeringstegoed.
4. De hoogte van het afkoopbedrag is voor de ambtenaar, bedoeld in het tweede lid, zodanig, dat hij, uitgaande van de in het LOGA overeengekomen uitgangspunten, op de leeftijd van 60 jaar een tegoed heeft overeenkomend met 140% van de bezoldiging op het moment van ontslag. Hierbij is het tegoed de som van het levenslooptegoed en het netto spaarverzekeringstegoed.

5. Wanneer op het moment van ontslag nog geen 20 dienstjaren zijn bereikt, voorziet het afkoopbedrag, uitgaande van de in het LOGA overeengekomen uitgangspunten, in een tegoed op 59- of 60-jarige leeftijd naar rato van het aantal dienstjaren op het moment van ontslag.
6. De hoogte van het afkoopbedrag wordt door Loyalis bepaald, waarbij:
   a. het afkoopbedrag wordt gebaseerd op de bezoldiging op de dag voorafgaand aan het moment van ontslag;
   b. er een verwacht netto rendement van 4% voor de contante waardeberekening wordt gehanteerd;
   c. het afkoopbedrag wordt gebaseerd op dienstjaren, afgerond op hele maanden naar beneden, bij de oud-werkgever.

7. Het afkoopbedrag behoort niet tot het pensioengevend inkomen, bedoeld in artikel 3.1, eerste lid, sub g van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
8. Het afkoopbedrag behoort niet tot de bezoldiging, bedoeld in artikel 3:1.
9. Het afkoopbedrag behoort niet tot de bezoldiging, bedoeld in artikel 9b:2.

Artikel 9e:11a Levensloopbijdrage bij regionalisering
In afwijking van artikel 9e:11, eerste en tweede lid, heeft de ambtenaar
- die wegens regionalisering van de gemeentelijke beroepsbrandweer uit de bezwarende functie wordt ontslagen en
- op wie bij de nieuwe werkgever hoofdstuk 9b van toepassing blijft,

geen recht op een afkoopbedrag tenzij het college beslist tot afkoop.

Artikel 9e:12 Afkoop bij voortzetting overgangsrecht
Wanneer sprake is van een overstap van de ene bezwarende oud FLO-functie naar een andere bezwarende oud FLO-functie, als bedoeld in artikel 9b:1, tweede lid, waarbij het overgangsrecht voortgezet wordt, is de voorwaarde voor de garanties bedoeld in artikel 9e:8 en 9e:9 dat de ambtenaar het afkoopbedrag, als bedoeld in artikel 9e:11 beschikbaar stelt voor inleg in Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance.

Artikel 9e:13 Opname levenslooptegoed
1. Over het levenslooptegoed wordt uitsluitend beschikt:
   a. ten behoeve van de uitbetaling van een uitkering tijdens een periode van (gedeeltelijk) onbetaald verlof op grond van de Wet arbeid en zorg, hoofdstuk 6 of de periode van onbetaald volledig verlof, bedoeld in artikel 9b:11 en 9b:35;
   b. ten behoeve van het omzetten van het levenslooptegoed in een aanspraak ingevolge artikel 16.6. van het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP, voor zover de fiscale grenzen in de Wet op de loonbelasting 1964 niet worden overschreden.

2. Om over het levenslooptegoed te kunnen beschikken meldt de ambtenaar tenminste drie maanden voor de gewenste ingangsdatum het college dat hij wil beschikken over (een deel van zijn) levenslooptegoed. Het college stelt vast hoe de melding moet plaatsvinden.
3. Het levenslooptegoed mag geheel of gedeeltelijk worden afgekocht in geval van beëindiging van het dienstverband.
4. Met inachtneming van het derde lid, wordt het levenslooptegoed niet afgekocht, vervreemd, prijsgegeven dan wel formeel of feitelijk als voorwerp van zekerheid gesteld anders dan ten behoeve van de in artikel 61k Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 bedoelde verpanding ten behoeve van de belastingdienst bij buitenlandse aanbieders.

Hoofdstuk 10 Wachtgeld

Artikel 10:1 Betrokkene
1. In dit hoofdstuk wordt verstaan onder 'betrokkene':
   a. de gewezen ambtenaar aan wie op grond van artikel 8:4 of artikel 8:5 van deze regeling ontslag is verleend uit een betrekking:
      i waarin hij vast was aangesteld;

ii. waarin hij tijdelijk was aangesteld, mits die aanstelling ten minste vijf jaren heeft geduurd en niet is geschied in een betrekking van kennelijk tijdelijke aard;

b. de gewezen ambtenaar aan wie op grond van artikel 8:6 of artikel 8:8 van deze regeling ontslag is verleend, tenzij toepassing is gegeven aan het bepaalde in artikel 8:6, tweede lid, respectievelijk artikel 8:8, tweede lid.

2. Onder betrokkene wordt mede verstaan de gewezen ambtenaar, bedoeld in het eerste lid, die zelf ontslag heeft gevraagd nadat het voornemen, hem op grond van artikel 8:4 of 8:5 van deze regeling ontslag te verlenen, hem schriftelijk is medegedeeld.

Artikel 10:2 Lichamen

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder 'lichamen': Rechtspersonen, maat- en vennootschappen, samenwerkingsvormen zonder rechtspersoonlijkheid die met verenigingen maatschappelijk gelijk kunnen worden gesteld, ondernemingen van publiekrechtelijke rechtspersonen en doelvermogens.

Artikel 10:3 Diensttijd

1. In dit hoofdstuk wordt verstaan onder 'diensttijd':
   de aan het in artikel 10:1, eerste lid, bedoelde ontslag voorafgaande in overheidsdienst doorgebrachte tijd waaraan het ambtenaarschap in de zin van de WPA is verbonden, alsmede tijd die door inkoop of door een verzoek, bedoeld in artikel D 2 van de pensioenwet, voor pensioen geldig zou zijn verklaard.
2. Onder diensttijd bedoeld in het eerste lid wordt mede verstaan de tijd doorgebracht in de betrekking waaruit het ontslag, bedoeld in artikel 10:1, is verleend, indien aan die tijd op grond van de Regeling beperking van het zijn van overheidswerknemer in de zin van de wet Privatisering ABP (Stc. 1997, 164) het ambtenaarschap in de zin van evengenoemde regeling niet is verbonden.
3. In afwijking van het bepaalde in het eerste en tweede lid blijft buiten beschouwing:
   a. diensttijd liggende vóór een onderbreking van meer dan een jaar daarvan wegens verleend ontslag, behalve voor de toepassing van artikel 10:8, derde tot en met vijfde lid;
   b. diensttijd welke in aanmerking is genomen bij de berekening van de duur van een eerder toegekend wachtgeld of een daarmede gelijk te stellen uitkering wegens onvrijwillige werkloosheid ten laste van de overheid, behalve voor de toepassing van artikel 10:8, derde tot en met vijfde lid;
   c. diensttijd welke in aanmerking is genomen bij de berekening van een pensioen krachtens het pensioenreglement dan wel voorafgaat aan een ontslag verleend op grond van artikel 8:3 van deze regeling of een soortgelijke bepaling in een andere overheidsregeling;
   d. tijd, bedoeld in artikel 5:4 van het pensioenreglement;
   e. tijd in een aangehouden betrekking, dan wel in een betrekking welke de betrokkene had kunnen aanhouden, doch uit welke hij vrijwillig ontslag heeft genomen met ingang van de datum waarop het wachtgeld ingaat.

4. Indien en voor zover diensttijd die bij de berekening van het wachtgeld in aanmerking is genomen met een overheidspensioen anders dan ten laste van de Stichting Pensioenfonds ABP wordt vergolden, worden de duur en het bedrag van het wachtgeld met ingang van de dag waarop dit pensioen is ingegaan, herberekend, waarbij die diensttijd buiten beschouwing wordt gelaten.

Artikel 10:4 Dienstbetrekking

1. Deze regeling verstaat onder dienstbetrekking iedere publiekrechtelijke of privaatrechtelijke arbeidsverhouding waarbij in dienst van een natuurlijke persoon of een lichaam werkzaamheden tegen bezoldiging of loon worden verricht.
2. Het bepaalde bij of krachtens de artikelen 4, 5 en 6 van de Werkloosheidswet is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 10:5 Bezoldiging

1. In deze regeling wordt verstaan onder 'bezoldiging': de bezoldiging bedoeld in artikel 3:1, tweede lid, van deze regeling, zoals deze laatstelijk vóór het ontslag aan de betrekking was verbonden, vermeerderd met de vakantietoelage, bedoeld in artikel 6:3 van deze regeling, en de eindejaarsuitkering bedoeld in artikel 3:6.

2. Voor zover in de bezoldiging een bedrag moet worden begrepen wegens de vergoeding, bedoeld in artikel 3:3 van deze regeling, wordt dit bedrag berekend naar het gemiddelde over de aan de dag van het ontslag voorafgaande twaalf volle kalendermaanden.
3. Indien in de bezoldiging anders dan wegens periodieke verhoging wijziging zou zijn gekomen als de betrokkene de betrekking op die bezoldiging zou zijn blijven vervullen, geldt met ingang van de dag van in werking treden van die wijziging het gewijzigde bedrag als bezoldiging.
4. Indien de bezoldiging wegens verminderde werkzaamheden voorafgaande aan de opheffing van de betrekking lager was dan zonder verminderde werkzaamheden het geval zou zijn geweest, kan de bezoldiging ten gunste van betrokkene worden herzien.

Artikel 10:6 Recht op wachtgeld

1. De betrokkene, bedoeld in artikel 10:1, eerste lid, heeft recht op wachtgeld met ingang van de dag waarop het ontslag ingaat, tenzij de betrokkene :
   a. ter zake van dat ontslag recht heeft op een pensioen wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd;
   b. op dat moment recht heeft op een WAO-uitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer;
   c. terzake van dat ontslag recht heeft op een suppletie als bedoeld in hoofdstuk 11a van deze regeling.

2. De betrokkene, bedoeld in het eerste lid, onderdeel b, heeft recht op wachtgeld met ingang van de dag waarop de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager percentage wordt vastgesteld dan 80%. De hoogte van dit wachtgeld wordt vastgesteld te rekenen vanaf de datum van ontslag. Ter bepaling van de duur van het wachtgeld wordt voor de toepassing van:
   a. artikel 10:7 als ingangsdatum uitgegaan van de datum met ingang waarvan de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager percentage wordt vastgesteld, waarbij voor de toepassing van het vierde lid tevens een WAO-uitkering, in voorkomend geval vermeerderd met een invaliditeitspensioen vastgesteld naar een mate van arbeidsongeschiktheid van 80% of meer mede in aanmerking wordt genomen,
   b. artikel 10:8 als ingangsdatum uitgegaan van de datum van ontslag.

3. De betrokkene, bedoeld in het eerste lid, onderdeel c, heeft na afloop van de suppletie, bedoeld in artikel 11a:5, onderdeel a, recht op wachtgeld indien hij bij het buiten toepassing laten van het eerste lid, onderdeel c, op grond van het ontslag uit de betrekking waarvoor hij arbeidsongeschikt is verklaard recht zou hebben op wachtgeld waarbij de duur zou worden vastgesteld ingevolge artikel 10:8 van dit besluit.
   Het wachtgeld gaat in op de eerste dag volgende op die waarop de suppletie op grond van artikel 11a:5, onderdeel a, is geëindigd. Het eindigt op het tijdstip waarop het wachtgeld dat, te rekenen vanaf de dag waarop het ontslag is ingegaan, zou zijn toegekend ingevolge artikel 10:8, bij het buiten toepassing laten van het eerste lid, onderdeel c, zou zijn geëindigd. Op de hoogte van dit wachtgeld is artikel 10:10 van toepassing in die zin dat gerekend wordt vanaf het tijdstip waarop het ontslag is ingegaan.

Artikel 10:7 Duur van het wachtgeld

1. De duur van het wachtgeld is 6 maanden, met ingang van de dag waarop het ontslag ingaat.
2. Indien de betrokkene:
   a. in de periode van 5 jaar onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag ten minste gedurende 3 jaar als werknemer als bedoeld in artikel 3 van de Werkloosheidswet en in dienstbetrekking van 8 of meer uren per week werkzaam is geweest of
   b. onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag recht heeft op een uitkering op grond van de WAJONG of de WAZ;
   c. wordt de duur van het wachtgeld verlengd met:
   3 maanden bij een arbeidsverleden van ten minste 5 jaar;
   0,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 10 jaar;
   1 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 15 jaar;
   1,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 20 jaar;
   2 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 25 jaar;
   2,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 30 jaar;
   3,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 35 jaar, en
   4,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 40 jaar.

3. Het arbeidsverleden, bedoeld in het tweede lid, wordt vastgesteld door samentelling van:
    a. perioden, gelegen in de 5 jaar onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag, waarover de betrokkene aantoont als werknemer als bedoeld in artikel 3 van de Werkloosheidswet en in dienstbetrekking van 8 of meer uren per week werkzaam te zijn geweest, en
    b. de periode gelegen tussen de 18e verjaardag van de betrokkene en de dag, gelegen 5 jaar voor het ontslag.

4. Perioden, waarin een betrokkene:
    a. recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van ten minste 80%;
    b. ter zake van een dienstbetrekking op grond waarvan hem door het Rijk invaliditeitspensioen was verzekerd, recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van ten minste 80%, of een toelage ontvangt die naar aard en strekking overeenkomt met een toelage als bedoeld onder a, die al dan niet vermeerderd met de arbeidsongeschiktheidsuitkering 73% of meer bedraagt van de middelsom, waarnaar de arbeidsongeschiktheidsuitkering is of zou zijn berekend;
    c. een uitkering ontvangt op grond van hoofdstuk III van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening militairen, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van ten minste 80% of een toelage op grond van dat hoofdstuk, die al dan niet vermeerderd met de arbeidsongeschiktheidsuitkering 70% of meer bedraagt van het dagloon, waarnaar de arbeidsongeschiktheidsuitkering is of zou zijn berekend;
    d. na beëindiging van zijn dienstbetrekking een uitkering ontvangt op grond van de Ziektewet over de maximale duur, bedoeld in artikel 29, tweede lid, van die wet;
    e. een uitkering ontvangt, die naar aard en strekking overeenkomt met een uitkering bedoeld onder a of d;
    f. worden, indien deze uitkeringen worden ontvangen in verband met een gewezen dienstbetrekking van 8 of meer uren per week, in aanmerking genomen voor de periode van drie jaar, bedoeld in het tweede lid, en voor de perioden gelegen in de vijf jaar, onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag, bedoeld in het derde lid.

5. Voor de periode van drie jaar, bedoeld in het tweede lid, en voor de perioden gelegen in de vijf jaar, onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag, bedoeld in het derde lid, worden perioden waarin een persoon een tot zijn huishouden behorend kind:
    a. beneden de leeftijd van 6 jaar verzorgt, zonder dat deze persoon in dienstbetrekking van 8 of meer uren per week werkzaam is geweest of een uitkering heeft ontvangen als bedoeld in het vierde lid volledig, en
    b. vanaf de leeftijd van 6 jaar doch beneden de leeftijd van 12 jaar verzorgt, zonder dat deze persoon in dienstbetrekking van 8 of meer uren per week werkzaam is geweest of een uitkering heeft ontvangen als bedoeld in het vierde lid, voor de helft in aanmerking genomen.

6. Voor de toepassing van het vijfde lid worden als periode van verzorging niet meegeteld de periode waarin:
    a. de verzorgende persoon als werknemer in de zin van een wettelijke regeling inzake werkloosheid recht heeft op een uitkering ter zake van werkloosheid;
    of
    b. de verzorging buiten Nederland plaatsvindt anders dan tijdens vakantie.

7. Indien er in een gezamenlijke huishouding meer verzorgende personen zijn als bedoeld in het vijfde lid, wordt voor de toepassing van dat lid als verzorgende persoon van het kind beschouwd, degene van deze personen die zij als zodanig hebben aangewezen. Ingeval geen verzorgende persoon wordt aangewezen is het college bevoegd een van hen die naar het oordeel van het college als verzorgende persoon moet worden beschouwd, als zodanig aan te wijzen.
8. Voor de toepassing van het vijfde en zevende lid wordt onder:
    a. een kind verstaan een eigen, aangehuwd of pleegkind;
    b. een pleegkind verstaan een kind dat als eigen kind wordt onderhouden en opgevoed.

9. De regels die gesteld zijn krachtens artikel 17b, zevende lid, van de Werkloosheidswet, zijn van overeenkomstige toepassing.

Artikel 10:8

1. In afwijking van artikel 10:7 wordt, indien dit leidt tot een langere wachtgeldduur, waarin tevens voor zover van toepassing de bijzondere verlenging als bedoeld in het vierde lid is begrepen, de duur van het wachtgeld vastgesteld overeenkomstig de volgende leden.

2. De duur van het wachtgeld wordt vastgesteld op drie maanden, vermeerderd voor de betrokkene:
   a. die op de dag van ontslag de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt met een duur gelijk aan 18% van de diensttijd;
   b. die op de dag van ontslag 21 jaar oud is met een duur van 19,5% van de diensttijd en zo vervolgens per leeftijdsjaar opklimmende met 1,5%;
   c. die op de dag van ontslag 60 jaar of ouder is, met een duur gelijk aan 78% van de diensttijd.

3. Ten aanzien van de betrokkene die bij de aanvang van de in het voorgaande lid bedoelde diensttijd in het genot was van wachtgeld, waarvan de duur is vastgesteld krachtens het eerste en tweede lid van dit artikel, of van een uitkering waarvan de duur is vastgesteld krachtens artikel 11:8, tweede lid van deze regeling, wordt bij de berekening van de duur van het wachtgeld op basis van het tweede lid mede in aanmerking genomen de diensttijd, welke bij de berekening van de duur van het eerder toegekende wachtgeld of de eerder toegekende uitkering in aanmerking is genomen. Op de aldus berekende duur wordt de duur van het eerder toegekende wachtgeld of de eerder toegekende uitkering, met uitzondering van de verlenging, bedoeld in het volgende lid, in mindering gebracht.
4. In aanvulling op de duur van het wachtgeld van de betrokkene die ten tijde van het ontslag een diensttijd, voor zover geldig voor pensioen, van ten minste tien jaar heeft volbracht, wordt indien de som van zijn leeftijd en diensttijd ten tijde van het ontslag 60 jaren of meer bedraagt, na afloop van de termijn waarover wachtgeld is toegekend, een bijzondere verlenging verleend. Deze bijzondere verlenging duurt tot de dag waarop hij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
5. De verlenging als bedoeld in het vierde lid vindt niet plaats in het geval, dat ter zake van een eerder toegekend wachtgeld de vorenbedoelde verlenging reeds heeft plaatsgehad, tenzij de betrokkene nadien wederom een diensttijd, voor zover geldig voor pensioen, van ten minste tien jaar heeft vervuld. In dat geval blijft de tijd die in aanmerking is genomen bij de bijzondere verlenging, buiten aanmerking.

Artikel 10:9 Vervolgwachtgeld

1. De betrokkene, die het einde van de wachtgeldduur, bedoeld in artikel 10:7, tweede l i d , heeft bereikt, heeft in aansluiting op dat wachtgeld recht op een vervolgwachtgeld.
2. De betrokkene die
   a. het einde van de wachtgeldduur bedoeld in artikel 10:7, eerste lid, heeft bereikt en
   b. voldoet aan de voorwaarde, bedoeld in artikel 10:7, tweede lid, onderdeel a of b, doch uitsluitend wegens zijn arbeidsverleden geen recht heeft op verlenging van de wachtgeldduur, heeft recht op een vervolgwachtgeld.

3. Behoudens het gestelde in de volgende leden is de duur van het vervolgwachtgeld een jaar.
4. De duur van het vervolgwachtgeld voor de betrokkene die op de dag van zijn ontslag 57,5 jaar of ouder is, bedraagt drie en een half jaar.
5. De betrokkene aan wie uitsluitend ingevolge het eerste en tweede lid van artikel 10:8 een wachtgeld is toegekend en die voldoet aan de voorwaarde, bedoeld in artikel 10:7, tweede lid, onderdeel a of b, heeft aansluitend recht op een vervolgwachtgeld indien het toegekende wachtgeld eindigt op een tijdstip gelegen binnen een jaar na de datum waarop zijn wachtgeld zou zijn beëindigd, wanneer dit zou zijn toegekend ingevolge artikel 10:7. Het vervolgwachtgeld eindigt op het tijdstip gelegen een jaar na de in de vorige volzin bedoelde datum.
   De betrokkene die op de dag van zijn ontslag 57,5 jaar of ouder is, aan wie uitsluitend ingevolge het eerste en tweede lid van artikel 10:8 een wachtgeld is toegekend en die voldoet aan de voorwaarde, bedoeld in artikel 10:7, tweede lid, onderdeel a of b, heeft aansluitend recht op een vervolgwachtgeld indien het toegekende wachtgeld eindigt op een tijdstip gelegen binnen drie en half jaar na de datum waarop zijn wachtgeld zou zijn beëindigd, wanneer dit zou zijn toegekend ingevolge artikel 10:7. Het vervolgwachtgeld eindigt op het tijdstip gelegen drie en een half jaar na de in de vorige volzin bedoelde datum.
6. Tenzij uitdrukkelijk anders is bepaald, zijn bepalingen van het wachtgeld van overeenkomstige toepassing op het vervolgwachtgeld.

Artikel 10:10 Bedrag van het wachtgeld

1. Het bedrag van het wachtgeld is gedurende de eerste drie maanden gelijk aan 87% van de bezoldiging, gedurende de daaropvolgende negen maanden 77% van die bezoldiging en vervolgens 67% van die bezoldiging. Bij intrekking van de Wet van 20 december 1984 (stb. 1984, 657) worden de percentages, genoemd in de vorige volzin, met 3 procentpunten verhoogd. Het bedrag van het wachtgeld daalt echter niet beneden het bedrag van het pensioen waarop de betrokkene recht

zou hebben indien hij uit de betrekking waaruit hij met recht op wachtgeld is ontslagen, op de dag van dat ontslag zou zijn gepensioneerd naar de diensttijd, voor zover geldig voor pensioen, en de berekeningsgrondslag, bedoeld in artikel 6.2 van het pensioenreglement, in de betrekking waaruit het wachtgeld is toegekend.

2. In afwijking van het vorige lid is het bedrag van het wachtgeld tijdens de verlenging bedoeld in artikel 10:8, vierde lid, gelijk aan het bedrag van het pensioen, bedoeld in het vorige lid, met dien verstande dat gedurende het eerste jaar van die verlenging het wachtgeld ten minste bedraagt 40% van de bezoldiging.

Artikel 10:11 Bedrag van het vervolgwachtgeld

1. Het bedrag van het vervolgwachtgeld is gelijk aan het minimumloon, met dien verstande dat dit bedrag nooit meer kan bedragen dan 70% van de bezoldiging.
2. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder het minimumloon verstaan het maandbedrag van het minimumloon bedoeld in artikel 8, eerste lid, onder a, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, of, indien het een betrokkene jonger dan 23 jaar betreft, het voor zijn leeftijd geldende minimumloon, bedoeld in artikel 7, derde lid, en artikel 8, derde lid, van genoemde wet, beide vermeerderd met de daarvoor berekende vakantiebijslag, bedoeld in artikel 15 van die wet.

Artikel 10:12 Verplichtingen

1. Zolang de betrokkene de leeftijd van 55 jaren niet heeft bereikt, is hij verplicht een hem aangeboden betrekking, die hem in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden redelijkerwijs kan worden opgedragen, te aanvaarden dan wel tot het verkrijgen van inkomsten gebruik te maken van elke gelegenheid die in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden passend kan worden geacht.
2. Zolang de betrokkene de leeftijd van 55 jaar nog niet heeft bereikt, is hij verplicht zich bij het arbeidsbureau van zijn woonplaats als werkzoekende te doen inschrijven op de eerste werkdag, volgende op die waarop het ontslag ingaat, dan wel het recht op wachtgeld ontstaat.
3. De betrokkene, die op de dag van het ontslag metterwoon verblijf houdt in het buitenland dan wel nadien metterwoon verblijf gaat houden in het buitenland en die de leeftijd van 55 jaar nog niet heeft bereikt, is verplicht zich te doen inschrijven als werkzoekende bij een aldaar gevestigde instantie van arbeidsbemiddeling die daartoe de mogelijkheid biedt en die naar het oordeel van het college vergelijkbaar is met het arbeidsbureau.
4. Het college kan bepalen dat de in het tweede en derde lid omschreven verplichting niet geldt voor bepaalde betrokkenen of groepen van betrokkenen die de leeftijd van 55 jaar nog niet hebben bereikt.
5. De betrokkene, bedoeld in het eerste, tweede en derde lid, is voorts verplicht zich te gedragen naar de voorschriften die hem door het college in het algemeen of voor enig bijzonder geval worden gegeven, strekkende tot het verkrijgen van een betrekking of andere bron van inkomsten.
6. De in het eerste tot en met vijfde lid bedoelde verplichtingen vinden overeenkomstige toepassing voor de ambtenaar zodra hem ontslag op grond van artikel 8:4 van deze regeling is verleend, dan wel het voornemen tot zodanig ontslag hem schriftelijk is medegedeeld.
7. Door het aanvaarden van het wachtgeld wordt de betrokkene geacht er in toe te stemmen, dat zij die naar het oordeel van het college daarvoor in aanmerking komen alle voor de uitvoering van deze regeling noodzakelijke inlichtingen geven.

Artikel 10:13 Verplichtingen bij ziekte

1. Indien betrokkene wegens ziekte ongeschikt is arbeid te verrichten, of daarvan is hersteld, is hij verplicht daarvan terstond mededeling te doen aan het college.
2. Het college stelt nadere voorschriften vast met betrekking tot de geneeskundige begeleiding van betrokkene als bedoeld in het eerste lid.
3. Indien betrokkene door het UWV schriftelijk in kennis is gesteld van de mogelijkheid van het doen van een aanvraag voor een WAO-uitkering, is hij verplicht binnen de bij of krachtens de WAO gestelde termijnen een WAO-uitkering aan te vragen en alle medewerking te verlenen die noodzakelijk is voor het verkrijgen van deze uitkering.
4. Indien betrokkene als bedoeld in het derde lid, geen WAO-uitkering aanvraagt en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de toepassing van dit hoofdstuk rekening gehouden met de WAO-uitkering behorende bij een mate van arbeidsongeschiktheid van 80% of meer.
5. Indien als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen door betrokkene als bedoeld in het vierde lid, de WAO-uitkering vermindering ondergaat, dan wel het recht daarop geheel of

gedeeltelijk wordt geweigerd, en dit betrokkene redelijkerwijs kan worden verweten, wordt de bedoelde uitkering voor de toepassing van dit hoofdstuk steeds geacht onverminderd te zijn genoten.

Artikel 10:14 Verhuiskosten
Aan hem die op wachtgeld is of zal worden gesteld kan, indien hij elders arbeid of bedrijf ter hand gaat nemen, door het college een op de voet van de Verplaatsingskostenregeling te bepalen vergoeding in de kosten van een daartoe noodzakelijke verhuizing worden toegekend.

Artikel 10:15 Vermindering
1. Wanneer de betrokkene inkomsten verkrijgt uit of in verband met arbeid, waaronder mede wordt verstaan een uitkering krachtens de WAJONG of de WAZ, of bedrijf, ter hand genomen op of na de dag waarop hem het ontslag is verleend dan wel schriftelijk mededeling is gedaan van het voornemen hem ontslag te verlenen, wordt op het wachtgeld een vermindering toegepast tot het bedrag waarmee die inkomsten en wachtgeld samen de bezoldiging te boven gaan. Voor de bepaling van het bedrag waarmee het wachtgeld vermeerderd met inkomsten zoals bedoeld in de eerste volzin, de bezoldiging overschrijdt, wordt een vermindering van het wachtgeld ingevolge het bepaalde in artikel 10:19, eerste lid, niet in aanmerking genomen.
2. Ten aanzien van de betrokkene aan wie een wachtgeld is toegekend en die wegens ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte ontslag is verleend uit de betrekking die hij gedurende de met recht op wachtgeld doorgebrachte tijd bekleedde en waarin hij deelnemer was in de zin van het pensioenreglement, worden inkomsten bedoeld in het eerste lid als volgt verrekend. De inkomsten - ter hand genomen met ingang van of na de dag waarop het ontslag plaatsvond - uit de betrekking die door betrokkene als wachtgelder werd vervuld, worden verrekend over de maand waarop zij betrekking hebben of geacht kunnen worden betrekking te hebben. In afwijking van het gestelde in het eerste lid, geschiedt deze verrekening op zodanige wijze dat het oorspronkelijk toegekende wachtgeld wordt verminderd met het bedrag waarmee de WAO-uitkering, in voorkomend geval vermeerderd met invaliditeitspensioen, al dan niet aangevuld met een wachtgeld of uitkering, vermeerderd met de inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf met inbegrip van het oorspronkelijk toegekende wachtgeld de oorspronkelijke bezoldiging overschrijdt. Indien na die vermindering een bedrag aan overschrijding van de bezoldiging resteert, wordt het aanvullende wachtgeld of de aanvullende uitkering verminderd met het resterende bedrag aan overschrijding.
3. Het eerste lid vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen gedurende vakantie, verlof of non-activiteit, onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag ter zake waarvan hem wachtgeld is toegekend.
4. Wanneer de betrokkene op of na de dag, bedoeld in het eerste lid, inkomsten of hogere inkomsten verkrijgt uit arbeid of bedrijf, ter hand genomen vóór evenbedoelde dag, is ten aanzien van die inkomsten of hogere inkomsten het bepaalde in het eerste lid van overeenkomstige toepassing. De hierbedoelde vermindering vindt echter niet plaats, indien de inkomsten of hogere inkomsten het gevolg zijn van algemene loonsverhogingen of indien de betrokkene aannemelijk maakt dat die inkomsten niet het gevolg zijn van verhoogde werkzaamheid of van andere oorzaken, verband houdende met het ontslag.
5. Onder inkomsten, bedoeld in de voorgaande leden, wordt niet verstaan inkomsten, verkregen wegens overwerk of als gratificatie.

Artikel 10:16 Opgave van inkomsten
1. De betrokkene doet van het ter hand nemen van arbeid of bedrijf op of na de dag waarop hem ontslag is verleend of hem schriftelijke mededeling is gedaan van het voornemen hem ontslag te verlenen, onverwijld mededeling aan het college of aan een door het college aan te wijzen ambtenaar. Daarbij doet hij, voor zover mogelijk, opgave van de inkomsten die hij uit die arbeid of dat bedrijf zal verkrijgen. Tijdelijke of blijvende wijzigingen in alle even genoemde bedragen geeft hij tijdig voor het verschijnen van de eerstvolgende wachtgeldtermijn op.
2. Indien de in het eerste lid bedoelde bedragen niet vooraf door de betrokkene zijn op te geven, doet hij vóór het verschijnen van elke wachtgeldtermijn opgave van hetgeen hij sedert het ter hand nemen van de arbeid of het bedrijf dan wel sedert de vorige opgave heeft verkregen. Brengt de aard van de arbeid of het bedrijf, ter beoordeling van het college, mede dat de inkomsten over een langere termijn moeten worden berekend, welke echter niet langer dan een jaar mag zijn, dan geschiedt de opgave dienovereenkomstig en wordt het bedrag van de vermindering voorlopig vastgesteld onder voorbehoud van verrekening aan het einde van even bedoelde termijn.

3. Bij de vaststelling van het bedrag van de vermindering kan van een opgave, bedoeld in het tweede lid, worden afgeweken.
4. Het in de voorgaande leden bepaalde vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van de arbeid of bedrijf en de inkomsten daaruit, bedoeld in artikel 10:15, derde en vierde lid.

Artikel 10:17 Verlenging

Indien de betrokkene binnen drie maanden na het ontslag waaraan hij het recht op wachtgeld ontleent bij de gemeente te wier laste het wachtgeld komt een naar de aard van de werkzaamheden overeenkomstige betrekking gaat vervullen als die waaruit hem het ontslag is verleend, wordt de duur van die betrekking aan de op grond van de artikelen 10:7 en 10:8 vastgestelde duur van het wachtgeld toegevoegd.

Artikel 10:18 Opschorting

1. Indien de betrokkene na zijn ontslag uit hoofde van ziekte aanspraak op doorbetaling van bezoldiging of een uitkering ten bedrage van de laatstgenoten bezoldiging heeft of krijgt in verband met de betrekking waaruit hem ontslag is verleend, wordt de uitvoering of verdere uitvoering van de wachtgeldregeling vervat in deze regeling opgeschort tot het einde van het tijdvak waarover die aanspraak bestaat.
2. Het college kan op verzoek van de betrokkene die zich als dienstplichtige in militaire dienst bevindt of moet begeven, de uitvoering of verdere uitvoering van de wachtgeldregeling vervat in deze regeling opschorten tot het einde van het tijdvak van diens militaire dienst.

Artikel 10:19 Samenloop

1. Indien de betrokkene ter zake van de dienstbetrekking waaruit hij met recht op wachtgeld is ontslagen, aanspraak heeft op een WAO-uitkering, in voorkomend geval vermeerderd met een invaliditeitspensioen, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van minder dan 80%, wordt het geldende bedrag van het wachtgeld, toegekend ter zake van hetzelfde ontslag, met het hierna genoemde percentage verminderd. Deze vermindering bedraagt bij een arbeidsongeschiktheid van

   65% tot 80% :80%;
   55% tot 65% : 60%;
   45% tot 55% : 50%;
   35% tot 45% :40%;
   25% tot 35% :30%;
   15% tot 25% :20%;
   minder dan 15%:0%.

De som van de in de eerste volzin bedoelde WAO-uitkering, in voorkomend geval vermeerderd met een invaliditeitspensioen, en het verminderde wachtgeld bedraagt voorts niet meer dan het onverminderde wachtgeld dat wordt genoten indien er geen sprake is van samenloop. Ingeval van overschrijding wordt het overschrijdende bedrag op het wachtgeld in mindering gebracht.

2. Indien de betrokkene, bedoeld in het eerste lid, geen WAO-uitkering aanvraagt en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met de WAO-uitkering waarbij een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer behoort.
3. Indien als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen door betrokkene, bedoeld in het eerste lid, de WAO-uitkering vermindering ondergaat dan wel het recht op deze uitkering geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en dit betrokkene redelijkerwijs kan worden verweten, wordt de bedoelde uitkering voor de toepassing van dit artikel steeds geacht onverminderd te zijn genoten.
4. Indien de betrokkene aanspraken heeft of verkrijgt op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet of de Ziektewet, wordt gedurende de termijn waarover die aanspraken bestaan, het wachtgeld slechts uitbetaald voor zover het even bedoelde uitkeringen te boven gaat.

Artikel 10:20 Betaling

1. Het bedrag van het wachtgeld, over een jaar berekend, wordt naar boven tot een volle euro afgerond en in dezelfde termijnen uitbetaald als de bezoldiging welke vóór de toekenning van wachtgeld werd genoten.

2. Met toestemming van de betrokkene kan de uitbetaling van het wachtgeld over langere termijnen geschieden.

Artikel 10:21 Afkoop

In bijzondere gevallen kan het college op verzoek van de betrokkene een regeling met hem treffen krachtens welke het wachtgeld geheel of ten dele wordt vervangen door een afkoopsom.

Artikel 10:22 Verval van wachtgeld

1. Het wachtgeld kan geheel of gedeeltelijk vervallen worden verklaard:
   a. indien de betrokkene de opgave bedoeld in artikel 10:16, eerste en tweede lid, nalaat dan wel onjuist of onvolledig doet;
   b. indien de betrokkene enig op grond van artikel 10:12, tweede, derde of vijfde lid gegeven voorschrift niet nakomt, tenzij hem hiervan redelijkerwijs geen verwijt kan worden gemaakt;
   c. indien de betrokkene zich zonder toestemming van het college in het buitenland vestigt of geacht moet worden aldaar duurzaam te verblijven;
   d. indien betrokkene niet voldoet aan de verplichtingen die bij of krachtens artikel 10:13, eerste en tweede lid zijn gesteld;
   e. indien de betrokkene zich zodanig gedraagt dat hem ontslag zou zijn verleend als hij in dienst was gebleven;
   f. indien achteraf blijkt, dat vóór het aan de betrokkene verleende ontslag zich feiten en/of omstandigheden hebben voorgedaan, die zo deze eerder bekend waren aanleiding zouden hebben gevormd hem als ambtenaar met toepassing van artikel 8:13 ontslag te verlenen.
2. Indien de betrokkene de verplichting, bedoeld in artikel 10:12, eerste lid, niet nakomt, vervalt het wachtgeld voor het gedeelte waarmede het, tezamen met de verzuimde of verloren gegane inkomsten, de bezoldiging te boven zou zijn gegaan.
3. Het bepaalde in het eerste en tweede lid is van overeenkomstige toepassing op de ambtenaar bedoeld in artikel 10:12, zesde lid, aan wie in dat geval een op soortgelijke wijze berekend lager wachtgeld wordt toegekend.
4. Het bepaalde in dit artikel is niet van kracht indien het niet nakomen van voorschriften, het weigeren of geen gebruik maken van inkomsten geschiedt tijdens een staking of uitsluiting, behoudens het geval dat het naar het oordeel van het college noodzakelijk is dat de ambtenaar werkzaamheden verricht ter vervanging van stakers of uitgeslotenen of om werknemers behulpzaam te zijn, zulks met het oog op de openbare veiligheid of gezondheid of voor de regelmatige functionering van de openbare dienst.

Artikel 10:23

1. Het recht op wachtgeld vervalt:
   a. met ingang van de dag waarop betrokkene de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt;
   b. op de dag na het overlijden van de betrokkene;
   c. op de dag dat betrokkene de in artikel 10:12, tweede en derde lid, bedoelde inschrijving teniet doet of nalaat haar op de door het arbeidsbureau dan wel de buitenlandse instantie van arbeidsbemiddeling bepaalde tijdstippen te doen verlengen;
   d. op de dag dat betrokkene als ingeschrevene bij het arbeidsbureau dan wel de buitenlandse instantie van arbeidsbemiddeling verzuimt gevolg te geven aan een oproeping of aanwijzing van die organisatie dan wel die instantie, die kan leiden tot het verkrijgen van werk, dat voor hem passend kan worden geacht dan wel weigert dergelijk werk te aanvaarden.
2. Het recht op wachtgeld vervalt met ingang van de dag waarop betrokkene recht verkrijgt op een WAO-uitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer. Artikel 10:6, tweede lid is van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat van dit wachtgeld de duur, voor zover deze wordt berekend aan de hand van artikel 10:8, en de hoogte worden vastgesteld te rekenen vanaf de datum van ontslag.

Artikel 10:24 Overlijdensuitkering

1. Zo spoedig mogelijk na het overlijden van de betrokkene wordt aan de nagelaten echtgenoot of geregistreerde partner een bedrag uitgekeerd, gelijk aan de bezoldiging als bedoeld in artikel 10:5, over een tijdvak van drie maanden. Laat de overledene geen echtgenoot of geregistreerde

partner na dan geschiedt de uitkering ten behoeve van zijn minderjarige wettige of natuurlijke kinderen dan wel minderjarige pleegkinderen. Ontbreken ook zodanige kinderen dan geschiedt de uitkering ten behoeve van ouders, broers, zusters of meerderjarige kinderen van wie de overledene kostwinner was.

2. Indien ter zake van zijn overlijden aan de in het eerste lid bedoelde betrekkingen een uitkering wordt toegekend uit hoofde van een door de overledene vervulde betrekking, ten gevolge waarvan op het wachtgeld een vermindering werd toegepast, bedoeld in artikel10:15, wordt een bedrag uitgekeerd gelijk aan het verminderde wachtgeld over een tijdvak van drie maanden. Is de som van beide uitkeringen lager dan de uitkering, berekend naar het onverminderde wachtgeld zou zijn geweest, dan wordt de uitkering, berekend naar het verminderde wachtgeld, tot laatstbedoeld bedrag aangevuld.
3. Indien de overledene geen betrekkingen bedoeld in het eerste lid nalaat, kan het bedrag van de uitkering geheel of ten dele worden aangewend voor betaling van de kosten van de laatste ziekte of van de lijkbezorging als de nalatenschap van de overledene daartoe ontoereikend is.
4. Op de uitkering als bedoeld in dit artikel wordt in mindering gebracht het bedrag van de uitkering waarop de nagelaten betrekkingen van de gewezen ambtenaar ter zake van diens overlijden aanspraak kunnen maken uit hoofde van een bepaling in een gemeentelijke rechtspositieregeling, dan wel krachtens enig wettelijk voorgeschreven verzekering tegen ziekte, arbeidsongeschiktheid of onvrijwillige werkloosheid.

Artikel 10:25 Overgangsbepalingen

1. Op de wachtgelden toegekend krachtens de bepalingen van de wachtgeldregeling zoals deze luidde voor 1 augustus 1991, worden voor de resterende duur na 30 juli 1991, de bepalingen van de wachtgeldregeling zoals deze luiden met ingang van 1 augustus 1991 toegepast, met dien verstande dat de hoogte, voor de reeds vastgestelde duur nooit lager zal zijn dan op grond van de wachtgeldregeling zoals deze luidde voor 1 augustus 1991.
2. Ten aanzien van de wachtgelden, als bedoeld in het eerste lid, die voortduren na 30 juli 1991, wordt op basis van de desbetreffende bepalingen in de wachtgeldregeling, zoals deze luidt met ingang van 1 augustus 1991, de duur opnieuw berekend. Indien de aldus berekende duur van het toegekende wachtgeld langer is dan de oorspronkelijk vastgestelde duur, wordt deze laatstgenoemde duur verlengd met het verschil tussen beide.
3. Voor de toepassing van artikel 10:8, derde lid van de wachtgeldregeling wordt onder het eerder toegekende wachtgeld tevens begrepen het wachtgeld, waarvan de duur is vastgesteld krachtens artikelen 4 en 5 van de wachtgeldregeling zoals die luidden tot 1 augustus 1991.
4. Voor de toepassing van artikel 10:8, derde lid, van de wachtgeldregeling wordt onder de eerder toegekende uitkering tevens begrepen de uitkering waarvan de duur is vastgesteld krachtens artikelen 4 en 6 van de uitkeringsregeling zoals die luidden tot 1 augustus 1991.

Artikel 10:26

1. Degene die voor 1 januari 1987 in het genot was van wachtgeld als bedoeld in de toen geldende wachtgeldregeling, waarvan de duur, nadat toepassing is gegeven aan artikel 10:25, tweede lid, verstrijkt in de periode van 1 augustus 1991 tot en met 31 december 1995, heeft recht op een overgangsuitkering.
2. De duur van de overgangsuitkering is twaalf maanden, met dien verstande dat de uitkering uiterlijk 1 januari 1996 eindigt. De overgangsuitkering gaat in direct na het verstrijken van het wachtgeld als bedoeld in het eerste lid en wordt in maandelijkse termijnen betaald.
3. De hoogte van de overgangsuitkering is over een maand gelijk aan het minimumloon, met dien verstande dat dit bedrag nooit meer kan bedragen dan 70% van de bezoldiging.
4. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder minimumloon verstaan het maandbedrag van het minimumloon bedoeld in artikel 8, eerste lid, onder a, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.
5. De overige artikelen van dit hoofdstuk zijn voor zoveel mogelijk van overeenkomstige toepassing.

Artikel 10:27

1. Degene aan wie voor 1 januari 1995 een wachtgeld is toegekend op basis van de bepalingen van de wachtgeldverordening zoals deze luidde voor 1 januari 1995, en waarvan de duur doorloopt tot na 31 december 1994, behoudt wat betreft de hoogte van dit wachtgeld de aanspraken zoals deze zijn vastgelegd in even genoemde verordening.

2. Het voorgaande geldt eveneens ten aanzien van degene aan wie voor 1 januari 1995 een wachtgeld is toegekend op basis van dit hoofdstuk.

Artikel 10:28 Gevolgen Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
Op degene die gedurende de periode van wachtgeld recht heeft op een uitkering ingevolge de WIA, zijn de artikelen 10:13, 10:15, 10:19 en 10:23 van overeenkomstige toepassing.

Artikel 10:29 Slotbepaling
1. Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later.
2. Bij de verwijzingen in dit hoofdstuk naar artikelen elders uit de CAR en/of UWO moet, voor zover niet anders is bepaald, worden uitgegaan van de tekst van deze artikelen zoals die luidde op 31 december 2000.

Hoofdstuk 10a Bovenwettelijke werkloosheidsuitkering

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen.

Paragraaf 1 Algemene bepalingen

Artikel 10a.1
1. In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:
   a. werkloosheid: werkloosheid in de zin van artikel 16 van de Werkloosheidswet;
   b. betrokkene: de ambtenaar die werkloos geworden is;
   c. dagloon: het dagloon in de zin van de Werkloosheidswet, zonder de maximering van het dagloon, als bedoeld in artikel 22 Besluit dagloonregels werknemersverzekeringen jo. artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen.
   d. bovenwettelijke uitkering: de aanspraken die de ambtenaar kan ontlenen aan dit hoofdstuk, te weten de aanvullende uitkering als omschreven in paragraaf 2 van dit hoofdstuk en de aansluitende uitkering als omschreven in paragraaf 3 van dit hoofdstuk, met uitzondering van de gemeentelijke werkloosheidsuitkering als bedoeld in artikel 10a:9, lid 3.

2. Bij de toepassing van dit hoofdstuk wordt artikel 1:2:1 in acht genomen.

Paragraaf 2 Aanvullende uitkering

Artikel 10a:2 Voorwaarden voor recht op uitkering/samenloop met suppletie
1. Recht op een aanvullende uitkering heeft de betrokkene die:
   1. recht heeft op een uitkering krachtens de artikelen 15 tot en met 21 van de Werkloosheidswet en
   2. werkloos is als gevolg van een ontslag op grond van artikel 8:4, 8:5, 8:6,8:7, onderdeel a of c, 8:8, 8:12.

2. Het recht op een aanvullende uitkering komt niet tot uitbetaling indien en voor zolang de betrokkene ter zake van eenzelfde ontslag recht heeft op suppletie, als bedoeld in hoofdstuk 11a van de ARG.
3. Betrokkene, die terzake van een ontslag wegens ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte recht heeft op een WAO-uitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer, heeft recht op een aanvullende uitkering op het moment dat de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager percentage wordt vastgesteld dan 80% en hij daardoor recht heeft op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet.
4. Indien de WAO-uitkering, als bedoeld in het derde lid, is ontstaan uit twee of meer dienstbetrekkingen, wordt het recht op de aanvullende uitkering toegerekend aan de dienstbetrekking ter zake waarvan hij betrokkene is, naar rato van de feitelijk genoten inkomsten uit hoofde van de desbetreffende dienstbetrekkingen.

Artikel 10a:3 Hoogte van de uitkering: berekeningsgrondslag
De berekeningsgrondslag voor de aanvullende uitkering is het dagloon op de dag voorafgaande aan het ontslag ter zake waarvan de betrokkene recht op aanvullende uitkering wordt toegekend, voorzover

dat betrekking heeft op het inkomen uit de betrekking waaraan het recht op aanvullende uitkering wordt ontleend.

Artikel 10a:4 Hoogte van de uitkering: indexering

1. De berekeningsgrondslag van de aanvullende uitkering wordt per 1 januari en 1 juli van een jaar geïndexeerd op een volgens LOGA-partijen vastgestelde wijze.
2. Het LOGA maakt bekend met welk percentage de berekeningsgrondslag van de aanvullende uitkering wijzigt.

Artikel 10a:5 Hoogte van de uitkering: bedrag

1. De uitkering krachtens de Werkloosheidswet en de aanvullende uitkering bedragen tezamen een percentage van de berekeningsgrondslag van de aanvullende uitkering.
2. Het in het eerste lid genoemde percentage bedraagt:
   a. gedurende de eerste vijftien maanden 80% en
   b. vervolgens 70%.
3. Een eventuele verlenging van de uitkering krachtens artikel 43 van de Werkloosheidswet schort de termijn gedurende welke 80% van de berekeningsgrondslag wordt uitgekeerd niet op.
4. Ter bepaling van de hoogte van de aanvullende uitkering, als bedoeld in artikel 10a:2, derde lid, wordt uitgegaan van de datum van ontslag.

Artikel 10a:5a Overgangsbepaling: Verlengde uitkering voor mensen die tussen 11 augustus 2003 en 1 augustus 2004 werkloos zijn geworden

1. De betrokkene die recht heeft op een aanvullende uitkering, die op of na 11 augustus 2003 maar voor 1 augustus 2004 werkloos is geworden en op de eerste dag van werkloosheid jonger is dan 57,5, heeft na afloop van de loongerelateerde uitkering op grond van de Werkloosheidswet gedurende twee jaar recht op een verlengde uitkering.
2. De betrokkene die recht heeft op een aanvullende uitkering, die op of na 11 augustus 2003 maar voor 1 augustus 2004 werkloos is geworden en op de eerste dag van werkloosheid 57,5 jaar of ouder is, heeft na afloop van de loongerelateerde uitkering op grond van de Werkloosheidswet gedurende 3,5 jaar recht op een verlengde uitkering.
3. De hoogte van de verlengde uitkering, genoemd in het eerste en tweede lid, is 80% van de berekeningsgrondslag, zolang een periode van 15 maanden te rekenen vanaf de eerste dag van werkloosheid niet is verstreken en vervolgens 70% van de berekeningsgrondslag.
4. Op de verlengde uitkering genoemd in dit artikel zijn, voor zover toepasbaar, de artikelen van dit hoofdstuk van overeenkomstige toepassing.
5. Indien recht bestaat op een uitkering op grond van artikel 130h, tweede lid, van de Werkloosheidswet, wordt deze op de verlengde uitkering in mindering gebracht.

Artikel 10a:5b Overgangsbepaling: Aanvullende uitkering voor mensen op wie artikel 130h, eerste lid, van de Werkloosheidswet van toepassing is

De bepalingen van hoofdstuk 10a, zoals deze luidden voor 1 augustus 2004, blijven gelden voor de betrokkene op wie artikel 130h, eerste lid, van de Werkloosheidswet van toepassing is.

Artikel 10a:6 Beëindiging van het recht op uitkering

De bepalingen betreffende de gehele of gedeeltelijke beëindiging van het recht op uitkering, vastgelegd in de Werkloosheidswet, zijn van toepassing op de aanvullende uitkering.

Artikel 10a:7 Herleving van het recht op uitkering

De bepalingen betreffende de herleving van het recht op uitkering, vastgelegd in de Werkloosheidswet, zijn van toepassing op de aanvullende uitkering.

Artikel 10a:8 Verlenging van het recht op uitkering

De bepalingen betreffende de verlenging van het recht op uitkering, vastgelegd in de Werkloosheidswet, zijn van toepassing op de aanvullende uitkering.

Artikel 10a:9 Verplichtingen en sancties

1. Het verplichtingen- en sanctieregime van de Werkloosheidswet is van toepassing op de aanvullende uitkering, met inachtneming van het in lid 2 gestelde en met dien verstande dat een boete in de zin van de Werkloosheidswet niet leidt tot een verandering in het bedrag van de aanvullende uitkering.
2. Indien een betrokkene ontslagen wordt op grond van artikel 8:4, nadat hij heeft aangegeven voor dit ontslag in aanmerking te willen komen en de uitvoeringsinstelling als gevolg hiervan de uitkering krachtens de Werkloosheidswet als sanctie gedeeltelijk weigert, kent het college een aanvulling op de aanvullende uitkering toe zodanig dat de uitkering krachtens de Werkloosheidswet en de aanvullende uitkering tezamen een bedrag vormen dat overeenkomt met het bedrag waarop betrokkene recht zou hebben gehad indien hij niet te kennen zou hebben gegeven voor ontslag in aanmerking te willen komen.
3. Indien een betrokkene ontslagen wordt op grond van artikel 8:4, nadat hij heeft aangegeven voor dit ontslag in aanmerking te willen komen en de uitvoeringsinstelling als gevolg hiervan de uitkering krachtens de Werkloosheidswet geheel weigert, kent het college een gemeentelijke werkloosheidsuitkering toe, waarvan de hoogte en de duur overeenkomen met de uitkering krachtens de Werkloosheidswet waarop de betrokkene recht zou hebben gehad indien hij niet te kennen zou hebben gegeven voor ontslag in aanmerking te willen komen. Deze gemeentelijke werkloosheidsuitkering wordt, indien aan de voorwaarden van artikel 10a:2 wordt voldaan, aangevuld met een aanvullende uitkering. Op deze gemeentelijke werkloosheidsuitkering zijn de bepalingen van de Werkloosheidswet van toepassing. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt de gemeentelijke werkloosheidsuitkering gelijkgesteld aan een uitkering krachtens de Werkloosheidswet.

Artikel 10a:10 Anticumulatie

Artikel 35 van de Werkloosheidswet is van toepassing op de aanvullende uitkering.

Artikel 10a:11 Scholing

De bepalingen met betrekking tot opleiding, scholing en onbeloonde activiteiten, vastgelegd in de Werkloosheidswet, zijn van toepassing op de aanvullende uitkering.

Artikel 10a:12 Aanvulling op ziektegeld

1. De betrokkene die wegens ziekte verhinderd is om arbeid te verrichten en dientengevolge een uitkering krachtens de Ziektewet ontvangt (ziekengeld), heeft, indien hij recht zou hebben op een aanvullende uitkering in de zin van artikel 10a:2 van dit hoofdstuk als hij niet ziek was geweest, recht op aanvulling van dat ziekengeld.
2. Het ziekengeld en de in het eerste lid genoemde aanvulling bedragen tezamen een bedrag dat gelijk is aan het bedrag dat de betrokkene op grond van artikel 10a:5 zou ontvangen wanneer hij niet wegens ziekte ongeschikt zou zijn om arbeid te verrichten.
3. Het verplichtingen- en sanctieregime van de Ziektewet is van toepassing op de aanvulling op het ziekengeld.

Artikel 10a:12a Aanvulling op Wazo-uitkering

De betrokkene, die in verband met zwangerschap en bevalling recht heeft op een uitkering op grond van de Wazo, heeft recht op een aanvulling tot het voor haar geldende dagloon.

Artikel 10a:12b Aanvulling op REA-uitkering

1. De arbeidsgehandicapte betrokkene die werkloos is en dientengevolge een uitkering krachtens de Werkloosheidswet ontvangt, kan bij proefplaatsing en scholing bij een nieuwe werkgever recht hebben op een uitkering op grond van de Wet op (re)integratie arbeidsgehandicapten. Indien hij recht zou hebben op een aanvullende uitkering in de zin van artikel 10a:2 van dit hoofdstuk wanneer hij geen REA-uitkering als hiervoor bedoeld zou hebben gehad, bestaat er ook in dit geval recht op aanvulling.
2. De in het eerste lid genoemde aanvulling en de REA-uitkering bedragen tezamen een bedrag dat gelijk is aan het bedrag dat betrokkene op grond van artikel 10a:5 zou ontvangen wanneer hij een WW-uitkering en aanvullende uitkering zou ontvangen.

Artikel 10a:13 Uitkering bij overlijden

1. Zo spoedig mogelijk na het overlijden van betrokkene wordt in aanvulling op artikel 35 of artikel 36, eerste lid, Ziektewet een overlijdensuitkering toegekend, met dien verstande dat het bedrag van beide uitkeringen tezamen gelijk is aan 100% van het voor betrokkene geldende dagloon, berekend over een periode van 13 weken.
2. Op de uitkering als bedoeld in dit artikel wordt in mindering gebracht het bedrag van de uitkering waarop de nagelaten betrekkingen van de betrokkene ter zake van diens overlijden aanspraak kunnen maken uit hoofde van een andere bepaling in een gemeentelijke rechtspositieregeling, dan wel krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering tegen ziekte, arbeidsongeschiktheid of onvrijwillige werkloosheid.

Artikel 10a:13a Grensarbeiders

1. De betrokkene, die aansluitend aan zijn arbeidsurenverlies als betrokkene buiten Nederland woont en in verband met artikel 71, eerste lid, onderdeel a ii, EG-verordening 1408/71 geen recht op een WW-uitkering heeft, heeft recht op een aanvullende uitkering voorzover de omstandigheid dat hij geen recht op WW-uitkering heeft, uitsluitend wordt veroorzaakt doordat hij buiten Nederland woont.
2. De uitkering op grond van dit artikel:
    a. eindigt niet door de omstandigheid dat de betrokkene wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid niet beschikbaar is om arbeid te aanvaarden, indien hij geen recht heeft op een uitkering als bedoeld in artikel 19, eerste lid, onderdeel a, b, of n, WW vanwege het enkele feit dat zijn verzekering op grond van de daar genoemde wetten is geëindigd;
    b. is, indien de betrokkene alsnog of wederom recht krijgt op een WW-uitkering, niet van invloed op het recht op bovenwettelijke uitkering dat voor de betrokkene verbonden is aan dat recht op een WW-uitkering.
3. De uitkering waarop de betrokkene op grond van dit artikel lid recht heeft, is in hoogte en duur gelijk aan de WW-uitkering en de aanvullende uitkering waarop de betrokkene recht zou hebben gehad indien hij in Nederland zou hebben gewoond.
4. Indien de betrokkene aantoont dat hij recht heeft op een uitkering wegens ziekte, zwangerschap, bevalling, adoptie of pleegzorg naar het recht van zijn woonland, wordt die uitkering voor de toepassing van het derde lid gelijkgesteld met de overeenkomstige uitkering op grond van de ZW of de Wet arbeid en zorg. Deze gelijkstelling vindt plaats voor ten hoogste de maximale duur van de overeenkomstige uitkering op grond van de ZW of de Wet arbeid en zorg. Zolang deze gelijkstelling duurt is de uitkering gelijk aan de uitkering op grond van de ZW of de Wet arbeid en zorg en de aanvullende uitkering waarop de betrokkene recht zou hebben gehad indien hij in Nederland had gewoond.
5. Indien de betrokkene een uitkering wegens werkloosheid, ziekte, zwangerschap, bevalling, adoptie, pleegzorg of arbeidsongeschiktheid naar het recht van zijn woonland ontvangt, wordt deze geheel in mindering gebracht op de uitkering op grond van dit artikel over dezelfde periode.
6. Zolang en voorzover de betrokkene tegelijk recht heeft op een uitkering op grond van dit artikel en een WW-uitkering, een ZW-uitkering, een uitkering op grond van de Wet arbeid en zorg, een bovenwettelijke uitkering of een uitkering die daar naar aard en strekking mee overeenkomt, niet zijnde een uitkering naar het recht van zijn woonland, heeft de uitkering op grond van dit artikel het karakter van een aanvulling tot de hoogte die de uitkering op grond van dit artikel zonder de samenloop zou hebben. Hierbij wordt de wettelijke uitkering geacht onverminderd te zijn ontvangen indien deze op grond van enige wettelijke bepaling geheel of gedeeltelijk is geweigerd, dan wel niet of niet geheel is betaald.

Paragraaf 3 Aansluitende uitkering

Artikel 10a:14 Diensttijd

1. In deze paragraaf wordt verstaan onder 'diensttijd': de aan het ontslag voorafgaande in overheidsdienst doorgebrachte tijd waaraan het deelnemerschap in de zin van het pensioenreglement is verbonden, alsmede tijd die door inkoop voor pensioen geldig zou zijn verklaard.
2. Onder diensttijd bedoeld in het eerste lid wordt mede verstaan de tijd doorgebracht in de betrekking waaruit de werkloosheid is ontstaan, indien aan die tijd op grond van de Regeling beperking van het zijn van overheidswerknemer in de zin van de wet Privatisering ABP (Stc. 1997, 164) het ambtenaarschap in de zin van even genoemde regeling niet is verbonden.
3. In afwijking van het bepaalde in het eerste en tweede lid blijft buiten beschouwing:
    a. diensttijd liggende vóór een onderbreking van meer dan een jaar;

   b. diensttijd welke in aanmerking is genomen bij de berekening van de duur van een eerder toegekend wachtgeld, een daarmee gelijk te stellen uitkering wegens onvrijwillige werkloosheid of een bovenwettelijke uitkering wegens onvrijwillige werkloosheid ten laste van de overheid;
   c. diensttijd welke in aanmerking is genomen bij de berekening van een pensioen krachtens het pensioenreglement dan wel voorafgaat aan een ontslag verleend op grond van artikel 8:3 van deze regeling of een soortgelijke bepaling in een andere overheidsregeling;
   d. tijd, bedoeld in artikelen 5.3, 5.4 en 5.5 van het pensioenreglement;
   e. tijd in een aangehouden betrekking, dan wel in een betrekking welke de betrokkene had kunnen aanhouden, doch uit welke hij vrijwillig werkloos is geworden met ingang van de datum waarop de uitkering krachtens de Werkloosheidswet ingaat.

Artikel 10a:15 Voorwaarden voor recht op uitkering/samenloop met suppletie

1. Recht op een aansluitende uitkering heeft de betrokkene die:
   a. recht heeft op een uitkering krachtens de artikelen 15 tot en met 21 van de Werkloosheidswet en
   b. werkloos is als gevolg van een ontslag op grond van artikel 8:4, 8:5, 8:6 of 8:8, met inachtneming van het derde lid.
2. Eveneens recht op een aansluitende uitkering heeft de betrokkene die door het college op basis van artikel 10a:9 derde lid een gemeentelijke werkloosheidsuitkering is toegekend.
3. In afwijking van het eerste lid biedt ontslag op basis van artikel 8:6 slechts aanspraken op een aansluitende uitkering indien gebruik is gemaakt van de mogelijkheid die artikel 8:6, derde lid, laatste volzin biedt.
4. Het recht op de aansluitende uitkering ontstaat op de eerste dag van de werkloosheid, waarbij de aansluitende uitkering ingaat zodra de geldende uitkeringsduur van de loongerelateerde uitkering krachtens de Werkloosheidswet is verstreken.
5. Voor degene op wie artikel 10a:5a van toepassing is, ontstaat het recht op de aansluitende uitkering op de eerste werkloosheidsdag, waarbij de aansluitende uitkering ingaat zodra de geldende uitkeringsduur van de verlengde uitkering is verstreken.
6. Voor degene op wie artikel 130h, eerste lid, van de Werkloosheidswet van toepassing is, ontstaat het recht op de aansluitende uitkering op de eerste werkloosheidsdag, waarbij de aansluitende uitkering ingaat zodra de geldende uitkeringsduur van uitkering krachtens de Werkloosheidswet is verstreken.
7. Het recht op een aansluitende uitkering komt niet tot uitbetaling indien en voor zolang de betrokkene ter zake van eenzelfde ontslag recht heeft op suppletie, als bedoeld in hoofdstuk 11a van de ARG.
8. De betrokkene, die terzake van een ontslag wegens ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte als bedoeld in artikel 8:5 recht heeft op een WAO-uitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer, heeft recht op een aansluitende uitkering, berekend naar de duur, als bepaald in artikel 10a:16, derde lid, op het moment dat de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager percentage wordt vastgesteld dan 80% en hij om die reden recht heeft op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet.
9. Indien de WAO-uitkering, als bedoeld in het achtste lid, is ontstaan uit twee of meer dienstbetrekkingen, wordt het recht op de aansluitende uitkering toegerekend aan de dienstbetrekking ter zake waarvan hij betrokkene is, naar rato van de feitelijk genoten inkomsten uit hoofde van de desbetreffende dienstbetrekkingen.

Artikel 10a:16 Duur van de uitkering

1. De duur van de aansluitende uitkering wordt vastgesteld op drie maanden, vermeerderd voor de betrokkene:
   a. die op de dag van ontslag de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt met een duur gelijk aan 18% van de diensttijd;
   b. die op de dag van ontslag 21 jaar oud is met een duur van 19,5% van de diensttijd en zo vervolgens per leeftijdsjaar opklimmende met 1,5%.
2. De in het eerste lid berekende duur wordt verminderd met:
   a. de duur van de uitkering krachtens de Werkloosheidswet, zoals deze is vastgesteld op de eerste dag van de werkloosheid en
   b. twee jaar.

3. Ter bepaling van de duur van de aansluitende uitkering voor betrokkene, genoemd in artikel 10a:15, achtste lid, wordt uitgegaan van de datum van het ontslag.
4. De betrokkene die op het tijdstip van ontslag de leeftijd van 55 jaren of ouder heeft bereikt, heeft recht op een aansluitende uitkering tot de eerste dag waarop hij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Artikel 10a:16a Overgangsbepaling: Aansluitende uitkering voor mensen die tussen 11 augustus 2003 en 1 augustus 2004 werkloos zijn geworden

1. De duur van de aansluitende uitkering voor de betrokkene die recht heeft op een aansluitende uitkering, die op of na 11 augustus 2003 maar voor 1 augustus 2004 werkloos is geworden, wordt vastgesteld op drie maanden, vermeerderd voor de betrokkene:
   a. die op de dag van ontslag de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt met een duur gelijk aan 18% van de diensttijd;
   b. die op de dag van ontslag 21 jaar oud is met een duur van 19,5% van de diensttijd en zo vervolgens per leeftijdsjaar opklimmende met 1,5% en wordt verminderd met de duur van de loongerelateerde uitkering krachtens de Werkloosheidswet, zoals deze is vastgesteld op de eerste dag van de werkloosheid en de duur van de verlengde uitkering genoemd in artikel 10a:5a.
2. De betrokkene die recht heeft op een aansluitende uitkering, die op of na 11 augustus 2003 maar voor 1 augustus 2004 werkloos is geworden en die op de eerste dag van werkloosheid de leeftijd van 55 jaren of ouder heeft bereikt, heeft recht op een aansluitende uitkering tot de eerste dag van de kalendermaand, volgend op die waarin hij de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt. Een uitkering op basis van de Algemene Ouderdomswet wordt in mindering gebracht op de aansluitende uitkering.
3. Op de aanvullende uitkering genoemd in dit artikel zijn, voor zover toepasbaar, de artikelen van dit hoofdstuk van overeenkomstige toepassing.
4. Indien recht bestaat op een uitkering op grond van artikel 130h, tweede lid, van de Werkloosheidswet, wordt deze op de aansluitende uitkering in mindering gebracht.

Artikel 10a:16b Overgangsbepaling: Aansluitende uitkering voor mensen op wie artikel 130h, eerste lid, van de Werkloosheidswet van toepassing is

De bepalingen van hoofdstuk 10a, zoals deze luidden voor 1 augustus 2004, blijven gelden voor de betrokkene op wie artikel 130h, eerste lid, van de Werkloosheidswet van toepassing is.

Artikel 10a:17 Hoogte van de uitkering: berekeningsgrondslag

Artikel 10a:3 is van toepassing op de aansluitende uitkering.

Artikel 10a:18 Hoogte van de uitkering: indexering

Artikel 10a:4 is van toepassing op de aansluitende uitkering.

Artikel 10a:19 Hoogte van de uitkering: bedrag

1. De aansluitende uitkering bedraagt 80% van de berekeningsgrondslag, zolang een periode van 15 maanden te rekenen vanaf de eerste dag van werkloosheid nog niet is verstreken en vervolgens 70% van de berekeningsgrondslag.
2. Ter bepaling van de hoogte van de aansluitende uitkering, als bedoeld in artikel 10a:15, achtste lid, wordt uitgegaan van de datum van ontslag.
3. Indien recht bestaat op een uitkering op grond van artikel 130h, tweede lid, van de Werkloosheidswet, wordt deze op de aansluitende uitkering in mindering gebracht.

Artikel 10a:20 Beëindiging van het recht op uitkering

1. De bepalingen in de Werkloosheidswet betreffende de gehele of gedeeltelijke beëindiging van het recht op vervolguitkering zijn van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.
2. In afwijking van het gestelde in lid 1 eindigt het recht op aansluitende uitkering niet in geval van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid wegens ziekte en er geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de Ziektewet.
3. Het in het eerste lid gestelde geldt niet in het geval het recht op uitkering krachtens artikel 20, lid 1, onderdeel e van de Werkloosheidswet zou worden beëindigd wegens het verstrijken van de

uitkeringsduur. In dat geval eindigt het recht op uitkering na het verstrijken van de uitkeringsduur van de aansluitende uitkering, berekend overeenkomstig artikel 10a:16.

Artikel 10a:20a Nawerking Ziektewet en Wazo

Indien er op grond van de Ziektewet dan wel op grond van de Wazo na aanvang van de aansluitende uitkering recht ontstaat op een uitkering krachtens de Ziektewet, respectievelijk de Wazo, wordt deze uitkering in mindering gebracht op de aansluitende uitkering.

Artikel 10a:21 Herleving van het recht op uitkering

1. De bepalingen in de Werkloosheidswet betreffende de herleving van het recht op uitkering zijn van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.
2. Artikel 43 van de Werkloosheidswet en artikel 50 van de Werkloosheidswet, zoals deze luidde voor inwerkingtreding van de wet van 19 december 2003, Stb. 2003, 546, met betrekking tot de verlenging van het recht op uitkering krachtens de Werkloosheidswet zijn niet van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.

Artikel 10a:22 Verplichtingen en sancties

1. Het verplichtingen- en sanctieregime van de Werkloosheidswet is van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.
2. Tijdens ziekte is het verplichtingen- en sanctieregime van de Ziektewet van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.

Artikel 10a:23 Anticumulatie

Artikel 35 van de Werkloosheidswet is van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.

Artikel 10a:24 Scholing

De bepalingen met betrekking tot opleiding, scholing en onbeloonde activiteiten, vastgelegd in de Werkloosheidswet, zijn van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.

Artikel 10a:25 Uitkering bij overlijden

1. Zo spoedig mogelijk na het overlijden van betrokkene wordt in onder overeenkomstige toepassing van artikel 35 of artikel 36, eerste Lid, Ziektewet een overlijdensuitkering toegekend, met dien verstande dat het bedrag van beide uitkeringen tezamen gelijk is aan 100% van het voor betrokkene geldende dagloon, berekend over een periode van 13 weken.
2. Op de uitkering als bedoeld in dit artikel wordt in mindering gebracht het bedrag van de uitkering waarop de nagelaten betrekkingen van de betrokkene ter zake van diens overlijden aanspraak kunnen maken uit hoofde van een andere bepaling in een gemeentelijke rechtspositieregeling, dan wel krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering tegen ziekte.

Artikel 10a:25a Grensarbeiders

1. Na het verstrijken van de duur van een uitkering op grond van artikel 10a:13a heeft de betrokkene recht op de aansluitende uitkering waarop hij recht zou hebben gehad als hij in Nederland zou hebben gewoond.
2. Op de uitkering op grond van dit artikel is artikel 10a:13a, tweede, vijfde en zesde lid, van overeenkomstige toepassing.

Paragraaf 4 Bovenwettelijke re-integratiemaatregelen

Artikel 10a:26 Regeling tegemoetkoming verhuiskosten

1. Aan de betrokkene die elders arbeid of een bedrijf ter hand gaat nemen en recht heeft of zou krijgen op een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering indien hij geen betrekking zou hebben aanvaard of bedrijf ter hand zou hebben genomen, kan op zijn aanvraag een vergoeding van € 2.270,- worden toegekend als tegemoetkoming in de kosten van een daartoe noodzakelijke verhuizing.
2. Indien de betrokkene uit anderen hoofde eveneens een tegemoetkoming in de verhuiskosten krijgt, wordt deze vergoeding op de in het eerste lid genoemde tegemoetkoming in mindering gebracht.

Artikel 10a:27

1. Om voor een verhuiskostenvergoeding op basis van artikel 10a:26 in aanmerking te komen dient de uitkeringsgerechtigde:
    a. de werkloosheid door het ter hand nemen van arbeid of bedrijf met tenminste 50% met een minimum van vijf uur te verminderen;
    b. te verhuizen binnen zes maanden na de vermindering van de werkloosheid, doch uiterlijk drie maanden voor de oorspronkelijk vastgestelde beëindigingsdatum van de uitkeringsperiode;
    c. arbeid te aanvaarden voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd met een duur van minimaal één jaar, blijkend uit de overlegging van het arbeidscontract;
    d. zich binnen een afstand van 25 kilometer van de standplaats van de nieuwe arbeid te vestigen, terwijl de afstand tussen deze standplaats en de oude woning tenminste 50 kilometer moet bedragen;
    e. schriftelijk te melden of hij een vergoeding uit anderen hoofde ontvangt en te verklaren dat hij geen bezwaar heeft als de uitvoeringsinstelling bij de nieuwe werkgever deze melding verifieert en de uitvoeringsinstelling vaststelt dat de uitkeringsgerechtigde is verhuisd.

2. Het recht op de tegemoetkoming in de verhuiskosten ontstaat eerst als vaststaat dat de uitkeringsgerechtigde daadwerkelijk is verhuisd.

Artikel 10a:28 Re-integratietoeslag

1. Betrokkene heeft op aanvraag recht op een re-integratietoeslag indien:
    a. hij een dienstbetrekking in de zin van de Werkloosheidswet aanvaardt en
    b. het dagloon verbonden aan de nieuwe dienstbetrekking lager is dan 90% van de in artikel 10a:3 genoemde berekeningsgrondslag, met inachtneming van het tweede lid.

2. De re-integratietoeslag dient binnen 10 weken nadat de nieuwe dienstbetrekking is aanvaard te worden aangevraagd bij het college.
3. Indien de omvang in uren van de nieuwe dienstbetrekking kleiner is dan de omvang van de oude betrekking, heeft betrokkene recht op een re-integratietoeslag, mits het dagloon omgerekend naar de omvang van de oude betrekking lager is dan 90% van de in artikel 10a:3 genoemde berekeningsgrondslag.
4. Indien de in het eerste lid genoemde dienstbetrekking van tijdelijke aard is, dient zij voor de duur van minimaal één jaar te zijn overeengekomen.
5. In gevallen waarin artikel 35 van de Werkloosheidswet of artikel 10a:32 van de ARG van toepassing is, is er geen recht op de in het eerste lid genoemde re-integratietoeslag.

Artikel 10a:29

1. De duur van de re-integratietoeslag is negen maanden voor elk vol jaar dat de betrokkene nog recht zou hebben op een aanvullende en/of aansluitende uitkering indien betrokkene de nieuwe betrekking niet zou hebben verkregen.
2. Voor de bepaling van de duur van de re-integratietoeslag op basis van het eerste lid wordt het aantal jaren dat de betrokkene nog recht zou hebben op een bovenwettelijke uitkering op hele jaren naar beneden afgerond.

Artikel 10a:30

1. De re-integratietoeslag wordt beëindigd:
    a. indien de voor betrokkene berekende duur is verstreken;
    b. indien betrokkene geheel werkloos wordt in de nieuwe betrekking;
    e. indien de inkomsten uit de nieuwe betrekking gedurende drie maanden het in artikel 10a:31 opgenomen niveau van de re-integratietoeslag te boven zijn gegaan.

2. Onder gehele werkloosheid in de zin van het eerste lid, onderdeel b wordt de situatie verstaan waarin de betrokkene die in de nieuwe betrekking per kalenderweek:
    a. ten minste acht uren werkte zoveel arbeidsuren per kalenderweek heeft verloren dat er minder dan vijf arbeidsuren resteren of
    b. minder dan acht uren werkte zoveel arbeidsuren per kalenderweek heeft verloren dat er minder dan de helft van de arbeidsuren resteren.

3. Indien betrokkene gedeeltelijk werkloos wordt in de nieuwe betrekking, blijft de re-integratietoeslag gelden voor die uren waarvoor betrokkene nog werkzaamheden verricht. De toeslag wordt dan naar rato uitgekeerd.
4. De uitkeringsgerechtigde dient aan het einde van elke maand een overzicht te verschaffen van de inkomsten uit de nieuwe dienstbetrekking die hij in die maand heeft genoten. Op basis van dit overzicht wordt bepaald of er een recht op een re-integratietoeslag is en zo ja, hoe hoog die toeslag dient te zijn.
5. Indien het recht op re-integratietoeslag op grond van het eerste lid, onderdeel c is beëindigd, kan dit recht niet meer herleven.

Artikel 10a:31
1. De re-integratietoeslag vult de inkomsten uit de nieuwe betrekking aan tot 90% van de in artikel 10a:3 genoemde berekeningsgrondslag.
2. Indien er sprake is van een situatie als bedoeld in artikel 10a:28, derde lid, vult de re-integratietoeslag de inkomsten uit de nieuwe betrekking, omgerekend naar de omvang van de oude betrekking, naar rato aan tot 90% van de in artikel 10a:3 genoemde berekeningsgrondslag.

Artikel 10a:32 Re-integratiepremie
1. Op verzoek van de betrokkene kan een re-integratiepremie worden toegekend indien:
   1. betrokkene een aanvullende en/of aansluitende uitkering wegens werkloosheid geniet en
   2. hij arbeid voor onbepaalde tijd ter hand gaat nemen of bedrijf gaat uitoefenen, waardoor de werkloosheid volledig wordt opgeheven.

2. Het verzoek tot toekenning van de re-integratiepremie dient uiterlijk 10 weken na beëindiging van de uitkering op basis van de Werkloosheidswet door betrokkene te worden ingediend.
3. Toekenning van een re-integratiepremie is alleen mogelijk indien het verzoek betrekking heeft op de gehele bovenwettelijke uitkering.
4. Indien op verzoek van betrokkene een re-integratiepremie wordt toegekend, wordt het recht op een maandelijks te betalen bovenwettelijke uitkering door het recht op een bedrag ineens vervangen en vervallen daarmee de opgebouwde rechten van betrokkene op een bovenwettelijke uitkering. De artikelen 10a:7, 10a:8 en 10a:21 zijn dan niet van toepassing.
5. Indien het recht op de aanvullende en/of aansluitende uitkering wegens werkloosheid krachtens artikel 10a:7 of artikel 10a:21 herleeft voordat een besluit over het verzoek van betrokkene omtrent de toekenning van een re-integratiepremie genomen is, wordt negatief besloten op dit verzoek.

Artikel 10a:33
1. De berekeningsgrondslag van de re-integratiepremie is de som van de maandelijkse aanspraken op bovenwettelijke uitkering waarop betrokkene nog recht zou hebben gehad, indien hij geen nieuwe dienstbetrekking had aanvaard en gedurende de gehele resterende periode waarin hij nog aanspraak zou hebben gehad op bovenwettelijke uitkering in dezelfde mate werkloos zou zijn gebleven als dat hij is op de dag voorafgaande aan de indiensttreding bij de nieuwe werkgever.
2. Voor de toekenning van een re-integratiepremie wordt uitgegaan van de berekeningsbasis op grond van het eerste lid zoals die op de datum van toekenning van de premie wordt vastgesteld.
3. Op basis van de Werkloosheidswet opgelegde sancties hebben geen invloed op de berekeningsbasis van de re-integratiepremie.

Artikel 10a:34
De re-integratiepremie bedraagt 5% van de in artikel 10a:33 genoemde berekeningsgrondslag, met als maximum een bedrag van 130 maal het dagloon van de betrokkene.

Paragraaf 5 Overgangsbepalingen

Artikel 10a:35
(Vervallen)

Artikel 10a:36 Overige en slotbepalingen
Indien het niveau van de uitkering krachtens de Werkloosheidswet een algemene neerwaartse wijziging ondergaat, wordt deze neerwaartse wijziging, tenzij de LOGA-partners anders overeenkomen, binnen zes maanden na datum van het Staatsblad, waarin de maatregel is gepubliceerd, op overeenkomstige wijze ten aanzien van de aanvullende en aansluitende uitkering doorgevoerd vanaf de in het Staatsblad

vermelde datum van inwerkingtreding van bedoelde maatregel, doch niet eerder dan zes maanden na de datum van het Staatsblad.

Artikel 10a:37

Dit hoofdstuk treedt in werking met ingang van 1 januari 2001.

Artikel 10a:38

1. Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen.
2. Bij verwijzingen in dit hoofdstuk naar artikelen uit de ARG moet, voor zover niet anders is bepaald, worden uitgegaan van de tekst van deze artikelen, zoals deze luidden op 30 juni 2008.

Hoofdstuk 10d Van werk naar werk-aanpak en voorzieningen bij werkloosheid

Paragraaf 1 Werkingssfeer en begripsbepalingen

Artikel 10d:1 Werkingssfeer

Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar die als gevolg van een organisatieverandering boventallig is geworden of op grond van, 8:5, 8:6 of 8:8 ontslagen wordt en de ambtenaar die op grond van artikel 8:3, 8:5, 8:6 of 8:8 ontslagen is.

Artikel 10d:2 Begripsbepalingen

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

a. aanvullende uitkering: uitkering tijdens de werkloosheidsuitkering;
b. grondslag : het gemiddelde van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) , berekend over een periode van 12 maanden direct voorafgaand aan de start van de re-integratiefase of de start van het Van werk naar werk-traject, vermeerderd met de vakantietoelage en de eindejaarsuitkering; deze wordt geïndexeerd met de generieke salarisverhoging in de gemeentelijke sector;
c. gemeentelijke sector: de gemeenten en gemeenschappelijke regelingen, die de CAR van toepassing hebben verklaard;
d. boventalligheid: de situatie dat een ambtenaar wegens reorganisatie niet kan terugkeren in de formatie na de reorganisatie;
e. na-wettelijke uitkering: de uitkering na afloop van de werkloosheidsuitkering;
f. werkloosheid: werkloosheid als bedoeld in de Werkloosheidswet, waarbij het arbeidsurenverlies voortvloeit uit de beëindiging van de aanstelling of arbeidsovereenkomst bij de gemeente;
g. werkloosheidsuitkering: uitkering op grond van de Werkloosheidswet, welke uitkering voortvloeit uit de aanstelling of arbeidsovereenkomst met de gemeente.

Paragraaf 2 Samenloop met lokale afspraken

Artikel 10d:3 Samenloop met lokale afspraken

1. Er kunnen lokaal aanvullende afspraken worden gemaakt op de bepalingen in dit hoofdstuk.
2. Wanneer voor 26 juni 2012 lokaal andere afspraken zijn overeengekomen, dan die in dit hoofdstuk zijn gesteld, bespreken college en vakorganisaties in de Commissie voor Georganiseerd Overleg wanneer tot herziening zal worden overgegaan van deze lokale afspraken.

Paragraaf 3 Rechten bij ontslag op grond van artikel 8:8

Artikel 10d:4 Rechten bij ontslag op grond van artikel 8:8

1. Voor de ambtenaar die op grond van artikel 8:8 ontslagen wordt, treft het college een passende regeling.
2. De ambtenaar wordt over de inhoud van de regeling voorafgaand door het college gehoord.
3. Het college betrekt bij de vaststelling van de regeling de inhoud van de paragraaf over aanvullende uitkering bij ontslag uit dit hoofdstuk, voor zover dit redelijk en billijk is.

Paragraaf 4 Procedure van re-integratie bij ontslag op grond van onbekwaamheid of ongeschiktheid (art 8:6)

Artikel 10d:5 Begripsbepalingen

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt verstaan onder:

a. re-integratiefase: de fase voorafgaand aan ontslag, waarin door middel van een reintegratieplan afspraken worden gemaakt over de wijze waarop de re-integratie van de ambtenaar het best tot stand kan komen en hieraan uitvoering wordt gegeven met als doel werkloosheid zoveel als mogelijk te voorkomen;

b. re-integratieplan: het plan van aanpak waarin de re-integratie-inspanningen van gemeente en de ambtenaar beschreven staan, die tot doel hebben de re-integratie van de ambtenaar te bevorderen;

Artikel 10d:6 Re-integratiefase voor ontslag

1. De ambtenaar die ontslagen wordt op grond van artikel 8:6 heeft recht op een re-integratiefase.
2. De re-integratiefase begint met een besluit tot ontslag op grond van artikel 8:6.
3. De re-integratiefase gaat in op de eerste werkdag na verzending of overhandiging van het besluit tot ontslag.
4. De re-integratiefase is afhankelijk van de duur van het dienstverband bij de gemeente,waaruit ontslag plaatsvindt. Hierbij wordt de duur van het dienstverband gerekend vanaf de datum van indiensttreding bij de gemeente, waaruit ontslag plaatsvindt, tot de datum van de start van de re-integratiefase.
5. De duur van de re-integratiefase bedraagt bij een dienstverband van:
   a. 2 tot 10 jaar 4 maanden
   b. 10 tot 15 jaar 8 maanden
   c. 15 jaar of meer 12 maanden.

Artikel 10d:7 Einde re-integratiefase

1. De re-integratiefase eindigt eerder dan na afloop van de voor de ambtenaar geldende termijn, indien de ambtenaar voor het aflopen van deze fase al dan niet in deeltijd een andere functie binnen of buiten de gemeente aanvaardt.
2. De re-integratiefase eindigt eerder en het ontslag op grond van artikel 8:6 gaat direct in, indien de ambtenaar zich tijdens de re-integratiefase niet houdt aan de afspraken uit het re-integratieplan.
3. Indien de re-integratiefase eerder eindigt om de in het tweede lid genoemde reden, vervallen de rechten op een aanvullende uitkering en een na-wettelijke uitkering.

Artikel 10d:8

1. De re-integratiefase wordt verlengd wanneer het college zich tijdens de re-integratiefase niet houdt aan de afspraken uit het re-integratieplan.
2. De verlenging duurt minimaal een maand en maximaal de helft van de oorspronkelijke reintegratiefase.
3. Tijdens de verlengde re-integratiefase herstelt het college de nalatigheid naar de mate waarin dat mogelijk is.
4. Tijdens de verlengde re-integratiefase blijven de gemaakte afspraken uit het reintegratieplan van kracht.

Artikel 10d:9 Verlenging re-integratiefase door middel van levensloop

1. De ambtenaar kan het college verzoeken de re-integratiefase met maximaal 12 maanden te verlengen door gebruik te maken van de mogelijkheid van onbetaald verlof als bedoeld in artikel 6:9.
2. Het college stemt alleen in met het verzoek indien de ambtenaar tijdens de reintegratiefase redelijkerwijs niet heeft kunnen voldoen aan zijn re-integratieverplichtingen en indien:
   a. onbetaald verlof wordt opgenomen voor de volledige arbeidsduur; en
   b. de ambtenaar tijdens het onbetaald verlof levenslooptegoed opneemt op grond van de gemeentelijke levensloopregeling; en

c. tijdens de verlengde re-integratiefase activiteiten worden ondernomen of voortgezet die de re-integratie bevorderen.

3. Het college en de ambtenaar maken nadere afspraken over de voorwaarden waaronder de inspanningen van het college en de ambtenaar, zoals deze zijn neergelegd in het reintegratieplan, tijdens de verlenging van de re-integratiefase worden voortgezet.
4. Artikel 10d:7 is tijdens de verlenging van de re-integratiefase van overeenkomstige toepassing.

Artikel 10d:10 Re-integratieplan

1. Het college stelt zo spoedig mogelijk maar uiterlijk binnen een maand na aanvang van de re-integratiefase een re-integratieplan op.
2. De ambtenaar wordt over de inhoud van het plan voorafgaand door het college gehoord.
3. In het re-integratieplan worden afspraken opgenomen over de re-integratie-inspanningen die van het college en de ambtenaar verlangd worden. In het re-integratieplan staan in ieder geval afspraken over:
   a. verlof, voor zover dat nodig is, voor activiteiten die neergelegd zijn in het reintegratieplan;
   b. scholing, indien die gevolgd gaat worden, welke scholing, het begin van die scholing, het einde van die scholing, de betaling en de te behalen resultaten;
   c. opstellen arbeidsmarktprofiel;
   d. sollicitatieactiviteiten.

4. In het re-integratieplan worden afspraken gemaakt over de kosten voor de verschillende activiteiten uit het re-integratieplan. De kosten voor de activiteiten uit het re-integratieplan komen, mits redelijk en billijk, volledig voor rekening van het college, met een maximum van € 7.500,=.

Paragraaf 5 Van werk naar werk-begeleiding bij boventalligheid

Artikel 10d:11 Toepassingsbereik

Deze paragraaf is van toepassing op de ambtenaar die door het college boventallig wordt verklaard, en die op de datum waarop deze boventalligheid ingaat, een dienstverband van tenminste twee jaar heeft bij de betreffende gemeente.

Artikel 10d:12 Duur van een Van werk naar werk-traject

De boventallig verklaarde ambtenaar heeft recht op een Van werk naar werk-traject dat maximaal twee jaar duurt, tenzij het college besluit tot verlenging op grond van artikel 10d:20 en artikel 10d:22.

Artikel 10d:13 Inspanningsverplichting

In het Van werk naar werk-traject leveren zowel de boventallig verklaarde ambtenaar als het college een actieve bijdrage aan de uitvoering van het Van werk naar werk-traject. De Van werk naar werk-inspanningen zijn gericht op plaatsing van de ambtenaar in een passende dan wel geschikte functie, of aanvaarding door de ambtenaar van een functie buiten de gemeente.

Artikel 10d:14 Start Van werk naar werk-traject

Het Van werk naar werk-traject start op de dag waarop het besluit tot boventalligverklaring in werking is getreden.

Inhoud Van werk naar werk-traject

Artikel 10d:15 Van werk naar werk-onderzoek

1. Om richting te geven aan het Van werk naar werk-traject onderzoeken college en ambtenaar gezamenlijk de wensen en ontwikkelingsmogelijkheden van de ambtenaar, binnen en buiten de gemeente. Hierbij worden tevens de kansen van de ambtenaar op de regionale arbeidsmarkt onderzocht.
2. Bij het in het eerste lid bedoelde onderzoek kan een gecertificeerd loopbaanadviseur worden ingeschakeld.

3. Het Van werk naar werk-onderzoek kan van start gaan vóór de datum waarop het Van werk naar werk-traject begint en is uiterlijk binnen een maand na die datum afgerond.

Artikel 10d:16 Van werk naar werk-contract

1. Binnen drie maanden na afronding van het Van werk naar werk-onderzoek stellen college en ambtenaar een Van werk naar werk-contract op.
2. Het in het eerste lid bedoelde contract bevat de doelen, de voorzieningen die nodig zijn om deze doelen te bereiken, nadere afspraken en daaraan verbonden termijnen.
3. Afspraken kunnen worden gemaakt over:
   a. het al dan niet toekennen van professionele begeleiding en de tijdsduur daarvan;
   b. het al dan niet elders opdoen van werkervaring;
   c. de werkzaamheden die de ambtenaar gedurende het Van werk naar werk-traject verricht;
   d. het al dan niet volgen van een opleiding en het daarvoor beschikbare budget;
   e. eventuele beperkingen van de ambtenaar, die zijn gebleken uit het Van werk naar werk-onderzoek;
   f. de tijd die de ambtenaar beschikbaar heeft voor sollicitatieactiviteiten en andere inspanningen gericht op het vinden van een nieuwe werkkring. Deze tijd bedraagt tenminste 20% van de omvang van de aanstelling;
   g. het al dan niet gebruik maken van specifieke flankerende voorzieningen, zoals bedoeld in het artikel 17:7.
4. De noodzakelijke kosten van het Van werk naar werk-traject komen tot een bedrag van € 7.500,- voor rekening van het college. Ten aanzien van kosten die dit bedrag overstijgen neemt het college een afzonderlijk besluit.

Artikel 10d:17 Uitvoering van het Van werk naar werk-contract

Vanaf de start van de uitvoering van het Van werk naar werk-contract wordt de nakoming van de wederzijds gemaakte afspraken gevolgd. Iedere drie maanden wordt de voortgang in het traject geëvalueerd. Hiervan wordt een verslag opgemaakt.

Verlenging en einde Van werk naar werk-traject

Artikel 10d:18 Einde Van werk naar werk-traject

Het Van werk naar werk-traject eindigt op het moment dat de ambtenaar - al dan niet in deeltijd - een andere functie binnen of buiten de gemeente aanvaardt, op grond van ontslag op eigen verzoek of ontslag om een andere reden.

Artikel 10d:19 Tussentijdse beëindiging

1. Het Van werk naar werk-traject eindigt, indien de ambtenaar plaatsing in een passende of geschikte functie binnen de gemeente of de aanvaarding van een aangeboden functie buiten de gemeente weigert.
2. Het college kan eveneens besluiten tot tussentijdse beëindiging van het Van werk naar werk-traject en ontslag, indien de ambtenaar zich niet houdt aan de afspraken uit het Van werk naar werk-contract.
3. Indien het Van werk naar werk-traject eerder eindigt om de in het eerste of tweede lid genoemde reden, wordt de ambtenaar ontslag verleend op grond van artikel 8:3 met ingang van de dag volgend op die waarop het Van werk naar werk-traject is beëindigd. In dit geval kan het college aangeven dat sprake is van verwijtbare werkloosheid en vervallen de rechten op een aanvullende uitkering en een na-wettelijke uitkering.

Artikel 10d:20 Advies loopbaanadviseur

1. Indien het Van werk naar werk-traject na verloop van 21 maanden sinds de start ervan niet met een positief resultaat is afgesloten of om een andere reden is beëindigd, brengt een gecertificeerd loopbaanadviseur binnen een maand een advies uit aan het college over het vervolgtraject. Hierbij worden in ieder geval de evaluatieverslagen als bedoeld in artikel 10d:17 in acht genomen. De ambtenaar ontvangt een afschrift van het advies.

2. Het advies bedoeld in het eerste lid gaat in op de vraag of voortzetting van het Van werk naar werk-traject zinvol is, gelet op de vooruitzichten op korte termijn en de mate waarin voortzetting de kans op een passende of geschikte functie binnen afzienbare termijn vergroot.
3. Het college beslist of het advies van de loopbaanadviseur wel of niet wordt overgenomen.

Artikel 10d:21 Reguliere beëindiging Van werk naar werk-traject

1. Na ontvangst van het advies van de loopbaanadviseur beslist het college over het vervolg van het Van werk naar werk-traject, en stelt de ambtenaar in kennis van deze beslissing.
2. Indien het Van werk naar werk-traject na verloop van 24 maanden niet wordt voortgezet wordt de ambtenaar ontslag verleend op grond van artikel 8:3.
3. Het ontslag als bedoeld in het tweede lid gaat in op de eerste dag na afloop van de Van werk naar werk-termijn van twee jaar.

Artikel 10d:22 Verlenging Van werk naar werk-traject

1. Indien er zekerheid is, in de vorm van een schriftelijke toezegging van een werkgever, dat binnen een half jaar een functie voor de ambtenaar kan worden gevonden, of indien voortzetting van het Van werk naar werk-traject de kans op het vinden van een passende of geschikte functie aantoonbaar vergroot, kan het college besluiten het Van werk naar werk-traject te verlengen. Deze verlenging beslaat een redelijke en nader gespecificeerde periode en kan niet meer dan één keer worden verleend.
2. Indien aan het einde van de periode van verlenging het Van werk naar werk-traject niet tussentijds is beëindigd, verleent het college de ambtenaar ontslag op grond van artikel 8:3.
3. Het ontslag als bedoeld in het tweede lid gaat in op de eerste dag na afloop van de periode waarmee het Van werk naar werk-traject is verlengd.

Artikel 10d:23 Niet-nakoming van afspraken uit Van werk naar werk-contract

1. Indien één van beide partijen van mening is dat de andere partij zich niet houdt aan de afspraken zoals vastgelegd in het Van werk naar werk-contract, maakt deze partij dit aan de andere partij in een gesprek kenbaar. Dit gesprek is erop gericht gezamenlijk afspraken te maken over verbetering.
2. Indien één van beide partijen na het gesprek zoals bedoeld in het eerste lid in gebreke is gebleven ten aanzien van de in het Van werk naar werk-contract vastgelegde afspraken kan de andere partij eisen dat dit gevolgen heeft voor de voortzetting van het contract.
3. Ingeval de ambtenaar van het in het tweede lid bedoelde recht gebruik maakt, kan hij eisen dat het Van werk naar werk-traject wordt verlengd. Deze verlenging bedraagt een redelijke termijn, waarbij de periode die door de niet-nakoming verloren is gegaan als richtlijn kan dienen. Gedurende de periode van verlenging herstelt het college zoveel als mogelijk de gebreken die bij de uitvoering van het Van werk naar werk-contract zijn ontstaan.
4. Ingeval het college van het in het tweede lid bedoelde recht gebruik maakt, kan hij het Van werk naar werk-traject tussentijds beëindigen op grond van artikel 10d:19 tweede lid en ontslag verlenen op grond van artikel 8:3.
5. Indien over de nakoming van de afspraken in het Van werk naar werk-contract of de mogelijkheden zoals vastgelegd in dit artikel een geschil ontstaat, kunnen partijen dit geschil voorleggen aan de paritaire commissie.

Artikel 10d:24 Paritaire commissie

1. Het college stelt een paritair samengestelde commissie in, die desgevraagd toeziet op de individuele toepassing van de bepalingen in deze paragraaf.
2. Zowel de ambtenaar als het college kan een geschil over de uitvoering van het Van werk naar werk-contract, als bedoeld in artikel 10d:23, vijfde lid, voorleggen aan deze commissie.
3. De commissie brengt over een in het tweede lid bedoeld geschil een bindend advies uit.
4. Het college stelt een reglement vast waarin de samenstelling, bevoegdheden en werkwijze van de commissie worden vastgelegd.

Paragraaf 6 Aanvullende uitkering

Artikel 10d:25 Aanvullende uitkering

1. Recht op een aanvullende uitkering heeft de ambtenaar die:
   a. op grond van artikel 8:6 is ontslagen en de re-integratiefase heeft doorlopen, waarbij de situatie zoals beschreven in artikel 10d:7 tweede en derde lid niet aan de orde is; of
   b. op grond van artikel 8:3 is ontslagen en het Van werk naar werk-traject heeft doorlopen, waarbij de situatie zoals beschreven in artikel 10d:19 niet aan de orde is; en
   c. recht heeft op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet en deze ook daadwerkelijk ontvangt.

2. Voorwaarde voor het verkrijgen van een aanvullende uitkering is dat de ambtenaar ten aanzien van iedere betaling van de aanvullende uitkering alle gegevens aan de gemeente overlegt die van invloed kunnen zijn op de hoogte van zijn aanvullende uitkering.

Artikel 10d:26 Hoogte aanvullende uitkering bij ontslag

1. De aanvullende uitkering kent twee fases. De aanvullende uitkering wordt uitgedrukt in een percentage van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) over het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is.
2. Gedurende de eerste fase bedraagt de aanvullende uitkering:
   a. voor ambtenaren met een salaris en de toegekende salaristoelage(n) tot een bedrag van € 4.375,= 10%;
   b. voor ambtenaren met een salaris en de toegekende salaristoelage(n) vanaf € 4.375,= tot een bedrag van € 5.250,= 20% ;
   c. voor ambtenaren met een salaris en de toegekende salaristoelage(n) vanaf € 5.250,= 30%.

3. Gedurende de tweede fase bedraagt de aanvullende uitkering:
   a. voor ambtenaren met een salaris en de toegekende salaristoelage(n) van € 4.375,= tot een bedrag van € 5.250,= 10% ;
   b. voor ambtenaren met een salaris en de toegekende salaristoelage(n) van € 5.250,= tot een bedrag van € 6.560,= 20% ;
   c. voor ambtenaren met een salaris en de toegekende salaristoelage(n) vanaf € 6.560,= 30% .

Artikel 10d:27 Duur aanvullende uitkering bij ontslag

1. De eerste fase van de aanvullende uitkering is één jaar, te rekenen vanaf de dag na de dag van ontslag.
2. De tweede fase van de aanvullende uitkering begint direct na afloop van de eerste fase en duurt tot het einde van de werkloosheidsuitkering.

Artikel 10d:28 Sancties

1. Wanneer op grond van de Werkloosheidswet een sanctie wordt toegepast op de werkloosheidsuitkering, wordt deze sanctie evenredig toegepast op de aanvullende uitkering.
2. Het college stelt voor de toepassing van sancties naast de sanctie op grond van het eerste lid, een sanctiebeleid op.
3. Wanneer op grond van de Werkloosheidswet een sanctie wordt toegepast kan het college besluiten om het recht op na-wettelijke uitkering geheel of gedeeltelijk te laten vervallen.
4. Het college stelt ter uitvoering van het derde lid nadere regels op.

Artikel 10d:29 Einde aanvullende uitkering

De aanvullende uitkering eindigt als de uitkeringsduur is verstreken.

Paragraaf 7 Na-wettelijke uitkering

Artikel 10d:30 Na-wettelijke uitkering

1. De ambtenaar die recht had op een aanvullende uitkering heeft recht op een na-wettelijke uitkering indien:

a. de werkloosheid direct aansluitend op de werkloosheidsuitkering voortduurt;
b. hij ten aanzien van iedere betaling alle gegevens aan de gemeente overlegt die van invloed kunnen zijn op de hoogte van zijn na-wettelijke uitkering.

2. Bij ontslag op grond van artikel 8:6 geldt als voorwaarde dat het ontslag gelegen is in omstandigheden binnen de werksfeer.

Artikel 10d:31 Hoogte na-wettelijke uitkering

1. De na-wettelijke uitkering bij werkloosheid voor 36 uur of meer heeft de hoogte van de WW-uitkering, als deze zou zijn voortgezet.
2. Wanneer sprake is van minder dan 36 uur werkloosheid, wordt het bedrag van de uitkering berekend naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is.
3. De na-wettelijke uitkering en het inkomen dat de ambtenaar uit of in verband met arbeid ontvangt, mag een hoogte van 90% van de oude bezoldiging niet overschrijden. Het meerdere wordt gekort op de na-wettelijke uitkering.

Artikel 10d:32 Duur na-wettelijke uitkering

De na-wettelijke uitkering is één maand per dienstjaar in de gemeentelijke sector maal een correctiefactor. De correctiefactor is

a. 1,4 voor dienstjaren tot de leeftijd van 40 jaar
b. 2 voor dienstjaren vanaf de leeftijd van 40 tot de leeftijd van 50 jaar
c. 3 voor dienstjaren vanaf de leeftijd van 50 jaar.

Artikel 10d:33 Einde na-wettelijke uitkering

1. De na-wettelijke uitkering eindigt wanneer de uitkeringsduur is verstreken.
2. De na-wettelijke uitkering eindigt wanneer de werkloosheid eindigt.
3. Vanaf 15 juli 2014 eindigt de na-wettelijke uitkering op de eerste dag van de maand, volgend op die waarin de ambtenaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt heeft.

Artikel 10d:34 Sancties na-wettelijke uitkering

Het college stelt een sanctiebeleid op, op grond waarvan sancties worden toegepast op de uitbetaling van de na-wettelijke uitkering. Onderdeel van de sanctieregeling is de plicht die de ambtenaar heeft om het college te informeren over alles wat van invloed kan zijn op de duur en hoogte van de na-wettelijke uitkering.

Artikel 10d:35 Afkoop

1. Het college kan eenmalig, aan het begin van de uitkeringsperiode, op verzoek van de ambtenaar, toestemming geven voor afkoop van de na-wettelijke uitkering.
2. Het college bepaalt de hoogte van het afkoopbedrag en de voorwaarden waaronder de afkoop verstrekt wordt.

Paragraaf 8 Bijzondere uitkering bij ontslag ingeval van minder dan 35% arbeidsongeschiktheid

Artikel 10d:36 Bijzondere uitkering bij ontslag of definitieve herplaatsing ingeval van minder dan 35% arbeidsongeschiktheid

1. De ambtenaar die voor minder dan 35% arbeidsongeschikt is en die gedurende het derde ziektejaar, bedoeld in artikel 7:16, derde lid, is ontslagen op grond van artikel 8:5 dan wel definitief is herplaatst op grond van artikel 7:16, heeft recht op een bijzondere uitkering indien en voor zolang hij arbeid heeft voor ten minste de restverdiencapaciteit, zoals deze door UWV definitief is vastgesteld.
2. Voorwaarde voor het recht op de bijzondere uitkering is dat de ambtenaar ten aanzien van iedere betaling alle gegevens aan de gemeente overlegt die van invloed kunnen zijn op de hoogte van zijn bijzondere uitkering.

Artikel 10d:37 Hoogte bijzondere uitkering bij ontslag op grond van artikel 8:5 of definitieve herplaatsing op grond van artikel 7:16

1. De bijzondere uitkering bedraagt 75% van het verschil tussen het totaalinkomen uit of in verband met arbeid en de bezoldiging voorafgaand aan aanvaarding van de nieuwe arbeid.
2. Op de bijzondere uitkering wordt de werkloosheidsuitkering in mindering gebracht.

Artikel 10d:38 Duur bijzondere uitkering bij ontslag op grond van artikel 8:5 of definitieve herplaatsing op grond van artikel 7:16

De maximale duur van de bijzondere uitkering is 5 jaar na aanvaarding van de nieuwe arbeid.

Artikel 10d:39 Overgangsrecht

In afwijking van artikel 10d:31 is de duur van de na-wettelijke uitkering voor de ambtenaar die:

a. op 1 juli 2008 20 dienstjaren of meer had in de gemeentelijke sector en
b. ontslagen wordt binnen 10 jaar na 1 juli 2008

gelijk aan $(0{,}25 + (0{,}195 + 0{,}015 * (X - 21)) * (X - Y) - (X-18) / 12 - 2)$ jaar,

met dien verstande dat de factor (X-18) gemaximeerd wordt op 38. Factor X staat hierbij voor de leeftijd in hele jaren op de dag van ontslag; factor Y voor de indiensttreedleeftijd in de gemeentelijke sector.

Hoofdstuk 11 Uitkeringsregeling ontslag

Artikel 11:1 Betrokkene

1. In dit hoofdstuk wordt verstaan onder betrokkene: de gewezen ambtenaar aan wie ontslag is verleend:
   a. op grond van artikel 8:4 of artikel 8:5 uit een betrekking waarin hij tijdelijk was aangesteld, terwijl die aanstelling minder dan vijf jaren heeft geduurd dan wel is geschied in een betrekking van kennelijk tijdelijke aard;
   b. op een andere grond genoemd in hoofdstuk 8 van deze regeling, met uitzondering van artikel 8:9, mits dat ontslag niet op eigen verzoek is geschied en evenmin aan eigen schuld of toedoen is te wijten; en die aan dat ontslag geen recht op een uitkering ingevolge artikel 8:3 kan ontlenen.

2. Onder betrokkene in de zin van dit hoofdstuk kan tevens worden verstaan de gewezen ambtenaar die ontslag heeft gevraagd omdat hij of zij de echtgenoot of geregistreerde partner volgt die door geheel buiten hem of haar liggende oorzaken noodzakelijk van standplaats moet veranderen.

Artikel 11:2 Lichamen

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder 'lichamen':
Rechtspersonen, maat- en vennootschappen, samenwerkingsvormen zonder rechtspersoonlijkheid die met verenigingen maatschappelijk gelijk kunnen worden gesteld, ondernemingen van publiekrechtelijke rechtspersonen en doelvermogens.

Artikel 11:3 Diensttijd

1. In dit hoofdstuk wordt verstaan onder 'diensttijd': de aan het in artikel 11:1, eerste lid, bedoelde ontslag voorafgaande in overheidsdienst doorgebrachte tijd waaraan het ambtenaarschap in de zin van de Wet privatisering ABP is verbonden, alsmede tijd die door inkoop of door een verzoek, bedoeld in artikel D 2 van de pensioenwet, voor pensioen geldig zou zijn verklaard.
2. Onder diensttijd bedoeld in het eerste lid wordt mede verstaan de tijd doorgebracht in de betrekking waaruit het ontslag, bedoeld in artikel 11:1, is verleend, indien aan die tijd op grond van de Regeling beperking van het zijn van overheidswerknemer in de zin van de wet Privatisering ABP (Stc. 1997, 164) het ambtenaarschap in de zin van even genoemde regeling niet is verbonden.
3. In afwijking van het bepaalde in het eerste en het tweede lid blijft buiten beschouwing:
   a. diensttijd liggende vóór een onderbreking van meer dan een maand daarvan wegens verleend ontslag;

   b. diensttijd welke in aanmerking is genomen bij de berekening van de duur van een eerder toegekend wachtgeld of een daarmede gelijk te stellen uitkering wegens onvrijwillige werkloosheid ten laste van de overheid, behalve voor de toepassing van artikel 11:8, vierde lid;
   c. diensttijd welke in aanmerking is genomen bij de berekening van een pensioen krachtens het pensioenreglement dan wel voorafgaat aan een ontslag verleend op grond van artikel 8:3 van deze regeling of een soortgelijke bepaling in een andere overheidsregeling;
   d. tijd als bedoeld in artikel 5.4 van het pensioenreglement;
   e. tijd in een aangehouden betrekking, dan wel tijd in een betrekking welke de betrokkene had kunnen aanhouden, doch uit welke hij vrijwillig ontslag heeft genomen met ingang van de datum waarop de uitkering ingaat.

4. Indien en voor zover diensttijd die bij de berekening van een uitkering in aanmerking is genomen, met een overheidspensioen, anders dan ten laste van de Stichting Pensioenfonds ABP wordt vergolden, worden de duur en het bedrag van de uitkering, met ingang van de dag waarop dit pensioen is ingegaan, herberekend, waarbij die diensttijd buiten beschouwing wordt gelaten.

Artikel 11:4 Dienstbetrekking

1. Dit hoofdstuk verstaat onder dienstbetrekking iedere publiekrechtelijke of privaatrechtelijke arbeidsverhouding waarbij in dienst van een natuurlijke persoon of een lichaam werkzaamheden tegen bezoldiging of loon worden verricht.
2. Het bepaalde bij of krachtens de artikelen 4, 5 en 6 van de Werkloosheidswet is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 11:5 Bezoldiging

1. In dit hoofdstuk wordt verstaan onder 'bezoldiging': de bezoldiging bedoeld in artikel 3:1, tweede lid van deze regeling zoals deze laatstelijk vóór het ontslag aan de betrekking was verbonden, vermeerderd met de vakantietoelage bedoeld in artikel 6:3 van deze regeling, en de eindejaarsuitkering, bedoeld in artikel 3:6.
2. Voor zover in de bezoldiging een bedrag moet worden begrepen wegens de vergoeding, bedoeld in artikel 3:3 van deze regeling, wordt dit bedrag berekend naar het gemiddelde over de aan de dag van het ontslag voorafgaande twaalf volle kalendermaanden.
3. Indien in de bezoldiging anders dan wegens periodieke verhoging wijziging zou zijn gekomen als betrokkene de betrekking op die bezoldiging zou zijn blijven vervullen, geldt met ingang van de dag van in werking treden van die wijziging het gewijzigde bedrag als bezoldiging.
4. Indien de bezoldiging wegens verminderde werkzaamheden voorafgaande aan de opheffing van de betrekking lager was dan zonder verminderde werkzaamheden het geval zou zijn geweest, kan de bezoldiging ten gunste van betrokkene worden herzien.

Artikel 11:6 Recht op uitkering

1. Indien wordt voldaan aan de hierna genoemde voorwaarden, bestaat behoudens het bepaalde in het zesde lid, met ingang van de dag waarop het ontslag ingaat, recht op een uitkering waarvan de duur wordt vastgesteld:
   a. voor de betrokkene die in de periode van 12 maanden onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag in ten minste 26 weken als werknemer als bedoeld in artikel 3 van de Werkloosheidswet werkzaam is geweest, ingevolge artikel 11.7;
   b. voor de betrokkene die een diensttijd heeft van ten minste drie jaar onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag, ingevolge artikel 11:7, dan wel wanneer het bepaalde in artikel 11:8, eerste lid, daartoe aanleiding geeft ingevolge artikel 11:8, tweede lid en, indien van toepassing artikel 11:8, vierde lid.

2. Indien het ontslag ingaat binnen 12 maanden na afloop van perioden waarin de betrokkene ten gevolge van arbeidsongeschiktheid verhinderd was werkzaamheden te verrichten, of werkzaamheden heeft verricht als bedoeld in artikel 8 van de Werkloosheidswet en hij de hoedanigheid van werknemer heeft herkregen, wordt de in het eerste lid, onder a, bedoelde periode van 12 maanden verlengd met de duur van de perioden van de bedoelde verhindering.
3. De in een week verrichte werkzaamheden worden slechts in aanmerking genomen, voor zover zij betrekking hebben op de dienstbetrekking waaruit de betrokkene is ontslagen en op een of

meer dienstbetrekkingen waarvoor eerstgenoemde dienstbetrekking in de plaats is gekomen en voor zover deze niet reeds eerder in aanmerking zijn genomen voor een recht op uitkering.
4. Met weken, bedoeld in de voorgaande leden, worden gelijkgesteld weken, waarover de betrokkene zonder te werken loon heeft ontvangen.
5. De regels die gesteld zijn krachtens artikel 17a, derde en vierde lid, van de Werkloosheidswet, zijn van overeenkomstige toepassing.
6. In bijzondere gevallen kan het college bepalen dat, wanneer niet aan de verplichting bedoeld in artikel 11:21, tweede of derde lid, is voldaan, het recht op uitkering ingaat met de dag waarop de inschrijving bij het arbeidsbureau van zijn woonplaats heeft plaatsgehad.
7. Geen recht op uitkering bestaat:
   a. indien de betrokkene op dat moment recht heeft op een WAO-uitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer;
   b. indien de betrokkene ter zake van dat ontslag recht heeft op suppletie als bedoeld in Hoofdstuk 11a van deze regeling;
   c. indien de betrokkene op de dag van het ontslag de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt;
   d. indien het ontslag aan eigen schuld of toedoen is te wijten;
   e. indien het ontslag naar het oordeel van het college geacht moet worden niet te leiden tot onvrijwillige werkloosheid;
   f. voor de betrokkene, die de leeftijd van 55 jaar nog niet heeft bereikt, aan wie schriftelijk is medegedeeld, dat hem eervol ontslag zal worden verleend en die na die mededeling een hem aangeboden betrekking, welke mede in verband met zijn persoonlijkheid en zijn omstandigheden voor hem passend is te achten, heeft geweigerd te aanvaarden.

8. De betrokkene, bedoeld in het zevende lid, onder a, heeft recht op uitkering met ingang van de dag waarop de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager percentage wordt vastgesteld dan 80%. De hoogte van deze uitkering wordt vastgesteld te rekenen vanaf de datum van ontslag. Ter bepaling van de duur van de uitkering wordt voor de toepassing van:
   a. artikel 11:7 als ingangsdatum uitgegaan van de datum met ingang waarvan de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager percentage wordt vastgesteld, waarbij voor de toepassing van het vierde lid tevens een WAO-uitkering, in voorkomend geval vermeerderd met een invaliditeitspensioen, vastgesteld naar een mate van arbeidsongeschiktheid van 80% of meer mede in aanmerking wordt genomen.
   b. artikel 11:8 als uitgangspunt uitgegaan van de datum van ontslag.

9. Het college beslist over de toekenning van uitkering op aanvraag door de betrokkene.

Artikel 11:7 Duur van de uitkering

1. De uitkeringsduur is 6 maanden, met ingang van de dag waarop het ontslag ingaat.
2. Indien de betrokkene:
   a. in de periode van 5 jaar onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag ten minste gedurende 3 jaar als werknemer als bedoeld in artikel 3 van de Werkloosheidswet en in dienstbetrekking van 8 of meer uren per week werkzaam is geweest of;
   b. onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag recht heeft op een uitkering op grond van de WAJONG of de WAZ;

   wordt de duur van de uitkering verlengd met:
   3 maanden bij een arbeidsverleden van ten minste 5 jaar;
   0,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 10 jaar;
   1 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 15 jaar;
   1,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 20 jaar;
   2 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 25 jaar;
   2,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 30 jaar;
   3,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 35 jaar en
   4,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 40 jaar.

3. Het arbeidsverleden, bedoeld in het tweede lid, wordt vastgesteld door samentelling van:
   a. perioden, gelegen in de 5 jaar onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag, waarover de betrokkene aantoont als werknemer als bedoeld in artikel 3 van de Werkloosheidswet en in dienstbetrekking van 8 of meer uren per week werkzaam te zijn geweest, en
   b. de periode gelegen tussen de 18e verjaardag van de betrokkene en de dag, gelegen 5 jaar voor het ontslag.

4. Perioden, waarin een betrokkene:

a. recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van ten minste 80%;
b. ter zake van een dienstbetrekking op grond waarvan hem door het rijk invaliditeitspensioen was verzekerd, recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van ten minste 80%, of een toelage ontvangt die naar aard en strekking overeenkomt met een toelage als bedoeld onder a, die al dan niet vermeerderd met de arbeidsongeschiktheidsuitkering 73% of meer bedraagt van de middelsom, waarnaar de arbeidsongeschiktheidsuitkering is of zou zijn berekend;
c. een uitkering ontvangt op grond van hoofdstuk III van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening militairen, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van ten minste 80% of een toelage op grond van dat hoofdstuk, die al dan niet vermeerderd met de arbeidsongeschiktheidsuitkering 70% of meer bedraagt van het dagloon, waarnaar de arbeidsongeschiktheidsuitkering is of zou zijn berekend;
d. na beëindiging van zijn dienstbetrekking een uitkering ontvangt op grond van de Ziektewet over de maximale duur, bedoeld in artikel 29, tweede lid, van die wet;
e. een uitkering ontvangt, die naar aard en strekking overeenkomt met een uitkering bedoeld onder a of d;
f. worden, indien deze uitkeringen worden ontvangen in verband met een gewezen dienstbetrekking van 8 of meer uren per week, in aanmerking genomen voor de periode van drie jaar, bedoeld in het tweede lid, en voor de perioden gelegen in de vijf jaar, onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag, bedoeld in het derde lid.

5. Voor de periode van drie jaar, bedoeld in het tweede lid en voor de perioden gelegen in de vijf jaar, onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag, bedoeld in het derde lid, worden perioden waarin een persoon een tot zijn huishouden behorend kind:
   a. beneden de leeftijd van 6 jaar verzorgt, zonder dat deze persoon in dienstbetrekking van 8 of meer uren per week werkzaam is geweest of een uitkering heeft ontvangen als bedoeld in het vierde lid, volledig, en;
   b. vanaf de leeftijd van 6 jaar doch beneden de leeftijd van 12 jaar verzorgt, zonder dat deze persoon in dienstbetrekking van 8 of meer uren per week werkzaam is geweest of een uitkering heeft ontvangen als bedoeld in het vierde lid, voor de helft in aanmerking genomen.

6. Voor de toepassing van het vijfde lid worden als periode van verzorging niet meegeteld de periode waarin:
   a. de verzorgende persoon als werknemer in de zin van een wettelijke regeling inzake werkloosheid recht heeft op een uitkering ter zake van werkloosheid, of;
   b. de verzorging buiten Nederland plaatsvindt anders dan tijdens vakanties.

7. Indien er in een gezamenlijke huishouding meer verzorgende personen zijn als bedoeld in het vijfde lid, wordt voor de toepassing van dat lid als verzorgende persoon van het kind beschouwd, degene van deze personen die zij als zodanig hebben aangewezen. Ingeval geen verzorgende persoon wordt aangewezen, is het college bevoegd een van een die naar het oordeel van het college als verzorgende persoon moet worden beschouwd, als zodanig aan te wijzen.
8. Voor de toepassing van het vijfde en zevende lid wordt onder:
   a. een kind verstaan een eigen, aangehuwd of pleegkind;
   b. een pleegkind verstaan een kind dat als eigen kind wordt onderhouden en opgevoed.

9. De regels die gesteld zijn krachtens artikel 17b, zevende lid, van de Werkloosheidswet, zijn van overeenkomstige toepassing.

Artikel 11:8
1. In afwijking van artikel 11:7, eerste en tweede lid, wordt, indien dit leidt tot een langere uitkeringsduur, waarin tevens voor zover van toepassing de bijzondere verlenging als bedoeld in het vierde lid van dit artikel is begrepen, de duur van de uitkering vastgesteld overeenkomstig de volgende leden.
2. De duur van de uitkering wordt vastgesteld op een aantal maanden, gelijk aan 1/6 deel van de diensttijd, waarna de uitkomst naar boven wordt afgerond op hele maanden.
3. De ingevolge het tweede lid berekende uitkeringsduur wordt ten hoogste vastgesteld op 24 maanden.
4. Indien een betrokkene ten tijde van het ontslag een diensttijd van ten minste tien jaren heeft volbracht en de som van zijn leeftijd en diensttijd, die hij ten tijde van het ontslag heeft bereikt, 60

jaren of meer bedraagt, wordt hem na afloop van de termijn waarover uitkering is toegekend aansluitend gedurende een periode van zes maanden een bijzondere verlenging verleend.

Artikel 11:9 Vervolguitkering

1. De betrokkene, die het einde van de uitkeringsduur, bedoeld in artikel 11:7, tweede lid, heeft bereikt, heeft in aansluiting op die uitkering recht op een vervolguitkering.
2. De betrokkene die
   a. het einde van de uitkeringsduur, bedoeld in artikel 11:7, eerste lid, heeft bereikt, en
   b. voldoet aan de voorwaarde, bedoeld in artikel 11:7, tweede lid, onderdeel a of b, doch uitsluitend wegens zijn arbeidsverleden geen recht heeft op verlenging van de uitkeringsduur, heeft recht op een vervolguitkering.
3. Behoudens het gestelde in de volgende leden is de duur van de vervolguitkering een jaar.
4. De duur van de vervolguitkering voor de betrokkene die op de dag van zijn ontslag 57,5 jaar of ouder is, bedraagt drie en een half jaar.
5. De betrokkene aan wie ingevolge artikel 11:8 een uitkering is toegekend, heeft aansluitend recht op een vervolguitkering indien de toegekende uitkering eindigt op een tijdstip gelegen binnen een jaar na de datum waarop zijn uitkering zou zijn beëindigd, wanneer deze zou zijn toegekend ingevolge artikel 11:7. De vervolguitkering eindigt op het tijdstip gelegen een jaar na de in de vorige volzin bedoelde datum.
6. De betrokkene die op de dag van zijn ontslag 57,5 jaar of ouder is en aan wie ingevolge artikel 11:8 een uitkering is toegekend, heeft aansluitend recht op een vervolguitkering indien de toegekende uitkering eindigt op een tijdstip gelegen binnen drie en een half jaar na de datum waarop zijn uitkering zou zijn beëindigd, wanneer deze zou zijn toegekend ingevolge artikel 11:7. De vervolguitkering eindigt op het tijdstip gelegen drie en een half jaar na de in de vorige volzin bedoelde datum.
7. Tenzij uitdrukkelijk anders is bepaald, zijn bepalingen van de uitkering van overeenkomstige toepassing op de vervolguitkering.

Artikel 11:10 Bedrag van de uitkering

1. Het bedrag van de uitkering is gedurende de eerste twee maanden gelijk aan 87% van de bezoldiging, gedurende de volgende twee maanden 77% en vervolgens 67% van de bezoldiging.
2. Het bedrag van de uitkering is gedurende de termijn van de bijzondere verlenging ingevolge artikel 11:8, vierde lid, 67% van de bezoldiging.
3. Bij intrekking van de Wet van 20 december 1984 (Stb. 1984, 657) worden de percentages, genoemd in het eerste en tweede lid, met 3 procentpunten verhoogd.

Artikel 11:11 Bedrag van de vervolguitkering

1. Het bedrag van de vervolguitkering is gelijk aan het minimumloon, met dien verstande dat dit bedrag nooit meer kan bedragen dan 70% van de bezoldiging.
2. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder minimumloon verstaan het maandbedrag van het minimumloon bedoeld in artikel 8, eerste lid, onder a, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, of, indien het een betrokkene jonger dan 23 jaar betreft, het voor zijn leeftijd geldende minimumloon, bedoeld in artikel 7, derde lid, en artikel 8, derde lid, van genoemde wet, beide vermeerderd met de daarvoor berekende vakantiebijslag, bedoeld in artikel 15 van die wet.

Artikel 11:12 Verhuiskosten

Aan de betrokkene bedoeld in artikel 11:8, eerste lid, kan, indien hij elders arbeid of bedrijf ter hand gaat nemen, door het college een op de voet van de Verplaatsingskostenregeling te bepalen vergoeding in de kosten van een daartoe noodzakelijke verhuizing worden toegekend.

Artikel 11:13 Vermindering

1. Wanneer de betrokkene inkomsten verkrijgt uit of in verband met arbeid, waaronder mede wordt verstaan een uitkering krachtens de WAJONG of de WAZ, of bedrijf, ter hand genomen op of na de dag waarop hem het ontslag is verleend dan wel schriftelijk mededeling is gedaan van het voornemen hem ontslag te verlenen, wordt op de in artikel 11:6 bedoelde uitkering een vermin-

dering toegepast tot het bedrag waarmee die inkomsten en uitkering samen de bezoldiging te boven gaan. Voor de bepaling van het bedrag waarmede de uitkering vermeerderd met inkomsten zoals bedoeld in de eerste volzin, de bezoldiging overschrijdt, wordt een vermindering van de uitkering ingevolge artikel 11:23, eerste lid, niet in aanmerking genomen.

2. Ten aanzien van de betrokkene aan wie een uitkering is toegekend en die wegens ongeschiktheid tot het verrichten van zijn betrekking ontslag is verleend uit de betrekking die hij gedurende de met recht op uitkering doorgebrachte tijd bekleedde en waarin hij deelnemer was in de zin van het pensioenreglement, worden inkomsten bedoeld in het eerste lid als volgt verrekend. De inkomsten, ter hand genomen met ingang van of na de dag waarop het ontslag plaats vond uit de betrekking die door betrokkene gedurende de met recht op uitkering doorgebrachte tijd werd bekleed, worden verrekend over de maand waarop zij betrekking hebben of geacht kunnen worden betrekking te hebben.
   In afwijking van het gestelde in het eerste lid, geschiedt deze verrekening op zodanige wijze dat de oorspronkelijk toegekende uitkering wordt verminderd met het bedrag waarmee het pensioen al dan niet aangevuld met een wachtgeld of uitkering, vermeerderd met de inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf met inbegrip van de oorspronkelijk toegekende uitkering de oorspronkelijke bezoldiging overschrijdt. Indien na die vermindering een bedrag aan overschrijding van de bezoldiging resteert, wordt het aanvullende wachtgeld of de aanvullende uitkering verminderd met het resterende bedrag aan overschrijding.
3. Het eerste lid vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen gedurende vakantie, verlof of non-activiteit, onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag ter zake waarvan hem de uitkering is toegekend.
4. Wanneer de betrokkene op of na de dag bedoeld in het eerste lid, inkomsten of hogere inkomsten verkrijgt uit arbeid of bedrijf ter hand genomen vóór even bedoelde dag, is ten aanzien van die inkomsten of hogere inkomsten het bepaalde in het eerste lid van overeenkomstige toepassing. De hier bedoelde vermindering vindt echter niet plaats, indien de inkomsten of hogere inkomsten het gevolg zijn van algemene loonsverhogingen, of indien betrokkene aannemelijk maakt dat die inkomsten niet het gevolg zijn van verhoogde werkzaamheid of van andere oorzaken, verband houdende met het ontslag.
5. Onder inkomsten bedoeld in de voorgaande leden worden niet verstaan inkomsten, verkregen wegens overwerk of gratificatie.

Artikel 11:14 Opgave van inkomsten

1. De betrokkene doet van het ter hand nemen van arbeid of bedrijf op of na de dag waarop hem ontslag is verleend of hem schriftelijk mededeling is gedaan van het voornemen hem ontslag te verlenen, onverwijld mededeling aan het college of aan een door het college aan te wijzen ambtenaar. Daarbij doet hij voor zover mogelijk opgave van de inkomsten die hij uit dan wel in verband met die arbeid of dat bedrijf zal verkrijgen. Tijdelijke of blijvende wijzigingen in alle even genoemde bedragen geeft hij tijdig voor het verschijnen van de eerstvolgende uitkeringstermijn op.
2. Indien de in het eerste lid bedoelde bedragen niet vooraf door de betrokkene zijn op te geven doet hij voor het verschijnen van elke uitkeringstermijn opgave van hetgeen hij sedert het ter hand nemen van de arbeid of het bedrijf dan wel sedert de vorige opgave heeft verkregen. Brengt de aard van de arbeid of het bedrijf, ter beoordeling van het college, mede dat de inkomsten over een langere termijn moeten worden berekend, welke echter niet langer dan een jaar mag zijn, dan geschiedt de opgave dienovereenkomstig en wordt het bedrag van de vermindering voorlopig vastgesteld onder voorbehoud van verrekening aan het einde van evenbedoelde termijn.
3. Bij de vaststelling van het bedrag van de vermindering kan van een opgave, bedoeld in het tweede lid, worden afgeweken.
4. Het in de voorgaande leden bepaalde vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van de arbeid of bedrijf en de inkomsten daaruit, bedoeld in artikel 11:13, het derde en vierde lid.

Artikel 11:15 Overlijdensuitkering

1. Zo spoedig mogelijk na het overlijden van de betrokkene, bedoeld in artikel 11:6 wordt aan de nagelaten echtgenoot of geregistreerde partner een bedrag uitgekeerd gelijk aan de bezoldiging als bedoeld in artikel 11:5 over een tijdvak van drie maanden. Laat de overledene geen echtgenoot of geregistreerde partner na dan geschiedt de uitkering ten behoeve van zijn minderjarige wettige of natuurlijke kinderen dan wel minderjarige pleegkinderen. Ontbreken ook zodanige kinderen dan geschiedt de uitkering ten behoeve van ouders, broers, zusters of meerderjarige kinderen van wie de overledene kostwinner was.
2. Indien ter zake van zijn overlijden aan de in het eerste lid bedoelde betrekkingen een bedrag wordt toegekend uit hoofde van een door de overledene vervulde andere betrekking, ten gevolge

waarvan op de uitkering een vermindering werd toegepast op grond van artikel 11:13, wordt een bedrag uitgekeerd gelijk aan de verminderde uitkering over een tijdvak van drie maanden, voor zover nodig aangevuld, zodanig dat de som van beide bedragen gelijk is aan het bedrag, bedoeld in het eerste lid.
3. Indien de overledene geen betrekkingen bedoeld in het eerste lid nalaat, kan het bedrag van de uitkering geheel of ten dele worden aangewend voor de betaling van de kosten van de laatste ziekte of van de lijkbezorging als de nalatenschap van de overledene daartoe ontoereikend is.
4. Op de uitkering als bedoeld in dit artikel wordt in mindering gebracht het bedrag van de uitkering waarop de nagelaten betrekkingen van de gewezen ambtenaar ter zake van diens overlijden aanspraak kunnen maken uit hoofde van een bepaling in een gemeentelijke rechtspositieregeling, dan wel krachtens enig wettelijk voorgeschreven verzekering tegen ziekte, arbeidsongeschiktheid of onvrijwillige werkloosheid.

Artikel 11:16 Verplichtingen bij ziekte

1. Indien betrokkene wegens ziekte ongeschikt is arbeid te verrichten, of daarvan is hersteld, is hij verplicht daarvan terstond mededeling te doen aan het college.
2. Het college stelt nadere voorschriften vast met betrekking tot de geneeskundige begeleiding van betrokkene als bedoeld in het eerste lid.
3. Indien betrokkene door het UWV schriftelijk in kennis is gesteld van de mogelijkheid van het doen van een aanvraag voor een WAO-uitkering, is hij verplicht binnen de bij of krachtens de WAO gestelde termijnen een WAO-uitkering aan te vragen en alle medewerking te verlenen die noodzakelijk is voor het verkrijgen van deze uitkering.
4. Indien betrokkene als bedoeld in het derde lid, geen WAO-uitkering aanvraagt en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de toepassing van dit hoofdstuk rekening gehouden met de WAO-uitkering behorende bij een mate van arbeidsongeschiktheid van 80% of meer.
5. Indien als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen door betrokkene als bedoeld in het vierde lid, de WAO-uitkering vermindering ondergaat, dan wel het recht daarop geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en dit betrokkene redelijkerwijs kan worden verweten, wordt de bedoelde uitkering voor de toepassing van dit hoofdstuk steeds geacht onverminderd te zijn genoten.

Artikel 11:17 Uitkering bij ziekte

1. Indien de betrokkene binnen de termijn waarover hij aanspraak heeft op een van de uitkeringen bedoeld in de artikelen 11:6 tot en met 11:15 dan wel uiterlijk een maand na afloop van die termijn wegens ziekte verhinderd is arbeid te verrichten, wordt hem telkens met ingang van de vierde dag van die verhindering een uitkering toegekend van 80% van zijn bezoldiging.
2. De in het eerste lid bedoelde uitkering eindigt zodra de betrokkene deze over tezamen 260 werkdagen bij een vijfdaagse werkweek heeft genoten. De bepalingen van hoofdstuk 7 van deze regeling, zoals dit luidde voor 1 januari 2001, zijn voor zoveel mogelijk van overeenkomstige toepassing.

Artikel 11:18 Samenloop

Zolang de betrokkene de uitkering geniet, bedoeld in artikel 11:17, eerste lid, wordt met ingang van de dag waarop de verhindering wegens ziekte aanvangt, de uitbetaling van de uitkering, bedoeld in de artikelen 11:6 tot en met 11:15, opgeschort.

Artikel 11:19 Afkoop

Op verzoek van de betrokkene die voldoet aan de voorwaarde, bedoeld in artikel 11:7, tweede lid, onderdeel a of b, kan het recht op uitkering geheel of ten dele worden afgekocht.

Artikel 11:20 Verval en opnieuw toekennen van het recht op uitkering

1. Het recht op uitkering dat in verband met het niet voldoen aan de voorwaarde, bedoeld in artikel 11:7, tweede lid, onderdeel a of b, uitsluitend wordt vastgesteld ingevolge artikel 11:7, eerste lid, vervalt met ingang van de dag waarop de werkloosheid eindigt en wordt bij weer intredende onvrijwillige werkloosheid opnieuw toegekend voor de resterende duur met ingang van de dag waarop de laatstbedoelde werkloosheid ingaat, tenzij de betrokkene ter zake van deze laatstelijk opgetreden werkloosheid aanspraak heeft op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet of krachtens enige publiekrechtelijke regeling inzake wachtgeld of uitkering.

2. Voor toepassing van dit artikel wordt onder beëindiging van de werkloosheid begrepen:
   a. het aanvaard hebben van een naar zijn aard vaste dienstbetrekking;
   b. het gedurende een periode van een maand vervuld hebben van een naar zijn aard tijdelijke dienstbetrekking bij dezelfde werkgever, voorzover de omvang van de nieuwe dienstbetrekking ten minste gelijk is aan die van de dienstbetrekking op basis waarvan het recht op uitkering bestaat.

3. Een betrokkene die bij afloop van de opnieuw toegekende uitkering als bedoeld in het eerste lid, nog onvrijwillig werkloos is, heeft opnieuw recht op een uitkering, mits de betrokkene :
   a. binnen 6 maanden na de dag waarop het recht op uitkering ontstond als bedoeld in artikel 11:6, eerste lid, onder a, arbeid in dienstbetrekking heeft aanvaard; en
   b. in ten minste 13 weken opnieuw werkzaam is geweest als werknemer als bedoeld in artikel 3 van de Werkloosheidswet.

4. Voor de toepassing van het derde lid worden weken waarop de betrokkene zonder te werken loon heeft ontvangen, gelijkgesteld met gewerkte weken.
5. De duur van de uitkering als bedoeld in het derde lid, bedraagt zes maanden, verminderd met de resterende duur van de opnieuw toegekende uitkering als bedoeld in het eerste lid.
6. Het college beslist over het opnieuw toekennen van de uitkering als bedoeld in het eerste lid en op toekenning van een uitkering als bedoeld in het derde lid, op aanvraag door de betrokkene.
7. Het recht op uitkering vervalt wanneer de daartoe strekkende aanvraag, bedoeld in het zesde lid en in artikel 11:6, negende lid, niet binnen een termijn van twee jaren na het ontstaan of het opnieuw ontstaan van dat recht bij het college is ingekomen.

Artikel 11:21 Verplichtingen

1. Zolang de betrokkene de leeftijd van 55 jaren niet heeft bereikt is hij verplicht een hem aangeboden betrekking, die hem in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden redelijkerwijs kan worden opgedragen, te aanvaarden dan wel tot het verkrijgen van inkomsten gebruik te maken van elke gelegenheid die in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden passend kan worden geacht.
2. Zolang de betrokkene de leeftijd van 55 jaar nog niet heeft bereikt, is hij verplicht zich bij het arbeidsbureau van zijn woonplaats als werkzoekende te doen inschrijven op de eerste werkdag, volgende op die waarop het ontslag ingaat. Hij dient binnen veertien dagen daarna een bewijs van inschrijving als werkzoekende van het arbeidsbureau aan het college over te leggen.
3. De betrokkene, die op de dag van het ontslag metterwoon verblijf houdt in het buitenland dan wel nadien metterwoon verblijf gaat houden in het buitenland en die de leeftijd van 55 jaar nog niet heeft bereikt, is verplicht zich te doen inschrijven als werkzoekende bij een aldaar gevestigde instantie van arbeidsbemiddeling die daartoe de mogelijkheid biedt en die naar het oordeel van het college vergelijkbaar is met het arbeidsbureau.
4. Het college kan bepalen dat de in het tweede en derde lid omschreven verplichting niet geldt voor bepaalde betrokkenen of groepen van betrokkenen.
5. De betrokkene, bedoeld in het eerste lid, is voorts verplicht zich te gedragen naar de voorschriften die hem door het college in het algemeen of voor enig bijzonder geval worden gegeven, strekkende tot het verkrijgen van een betrekking of andere bron van inkomsten.
6. Door het aanvaarden van de uitkering wordt de betrokkene geacht er in toe te stemmen dat zij, die naar het oordeel van het college daarvoor in aanmerking komen, alle voor de uitvoering van deze regeling noodzakelijke inlichtingen geven.

Artikel 11:22 Opschorting

1. Indien de betrokkene na zijn ontslag uit hoofde van ziekte aanspraak op doorbetaling van bezoldiging heeft of krijgt of een uitkering ten bedrage van de laatstgenoten bezoldiging in verband met de betrekking waaruit hem ontslag is verleend, wordt de uitvoering of verdere uitvoering van de uitkeringsregeling vervat in deze regeling opgeschort tot het einde van het tijdvak waarover die aanspraak bestaat.
2. Het college kan op verzoek van de betrokkene die zich als dienstplichtige in militaire dienst bevindt of moet begeven, de uitvoering of verdere uitvoering van de uitkeringsregeling vervat in deze regeling opschorten tot het einde van het tijdvak van diens militaire dienst.

Artikel 11:23 Samenloop

1. Indien de betrokkene ter zake van de dienstbetrekking waaruit hij met recht op uitkering is ontslagen, aanspraak heeft op een WAO-uitkering en in voorkomend geval vermeerderd met een invaliditeitspensioen, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van minder dan 80%, wordt het geldende bedrag van de uitkering, toegekend ter zake van hetzelfde ontslag, met het hierna genoemde percentage verminderd. Deze vermindering bedraagt bij een arbeidsongeschiktheid van

65% tot 80%:	80%;;
55% tot 65% :	60%;
45% tot 55% :	50%;
35% tot 45% :	40%;
25% tot 35% :	30%;
15% tot 25% :	20%;
minder dan 15% :	0%.

   De som van de in de eerste volzin bedoelde WAO-uitkering, in voorkomend geval vermeerderd met een invaliditeitspensioen, en de verminderde uitkering bedraagt voorts niet meer dan de onverminderde uitkering die wordt genoten indien er geen sprake is van samenloop. Ingeval van overschrijding wordt het overschrijdende bedrag op de uitkering in mindering gebracht.

2. Indien de betrokkene, bedoeld in het eerste lid, geen WAO-uitkering aanvraagt en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met de WAO-uitkering waarbij een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer behoort.
3. Indien als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen door betrokkene, bedoeld in het eerste lid, de WAO-uitkering vermindering ondergaat, dan wel het recht op deze uitkering geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en dit betrokkene redelijkerwijs kan worden verweten, wordt de bedoelde uitkering voor de toepassing van dit artikel steeds geacht onverminderd te zijn genoten.

Artikel 11:24

Indien de betrokkene aanspraken krijgt op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet of de Ziektewet, worden gedurende de termijn, waarover die aanspraken bestaan, de op grond van deze regeling toegekende uitkeringen niet uitbetaald.

Artikel 11:25 Betaling

1. Het bedrag van de uitkering, over een jaar berekend, wordt naar boven tot een volle euro afgerond en in dezelfde termijnen uitbetaald als de bezoldiging welke vóór de toekenning van de uitkering werd genoten.
2. Met toestemming van de betrokkene kan de uitbetaling van de uitkering over langere termijnen geschieden.

Artikel 11:26 Verval van uitkering

1. De uitkeringen kunnen geheel of gedeeltelijk vervallen worden verklaard:
   a. indien de betrokkene bedoeld in artikel 11:6, de opgave bedoeld in artikel 11:14, eerste en tweede lid, nalaat dan wel onjuist of onvolledig doet;
   b. indien de betrokkene niet voldoet aan het bepaalde in artikel 11:21, tweede en derde lid, dan wel indien hij zonder toestemming van het college gedurende de tijd, waarin hij een uitkering geniet, de in evengenoemde leden bedoelde inschrijving teniet doet of nalaat deze op de door het arbeidsbureau dan wel de buitenlandse instantie van arbeidsbemiddeling bepaalde tijdstippen te doen verlengen;
   c. indien de betrokkene enig op grond van artikel 11:21, vijfde lid, gegeven voorschrift niet nakomt, tenzij hem hiervan redelijkerwijs geen verwijt kan worden gemaakt, dan wel indien er overigens gegronde reden is om aan te nemen dat hij niet ernstig tracht werk te vinden;
   d. indien de betrokkene zich zonder toestemming van het college in het buitenland vestigt of geacht moet worden aldaar duurzaam te verblijven;
   e. indien betrokkene niet voldoet aan de verplichtingen die bij of krachtens artikel 11:16, eerste en tweede lid zijn gesteld;
   f. indien de betrokkene zich zodanig gedraagt, dat hem ontslag zou zijn verleend als hij in dienst was gebleven;

g. indien achteraf blijkt, dat voor het aan de betrokkene verleende ontslag zich feiten en/of omstandigheden hebben voorgedaan die, zo deze eerder bekend waren, aanleiding zouden hebben gevormd hem als ambtenaar met toepassing van artikel 8:13 van deze regeling ontslag te verlenen;
h. indien de betrokkene niet ernstig tracht werk te vinden

2. Het voorgaande lid is, voor zover nodig, van overeenkomstige toepassing op een uitkering, bedoeld in artikel 11:17.
3. Indien de betrokkene de verplichting bedoeld in artikel 11:21, eerste lid, niet nakomt dan wel indien hij als ingeschrevene bij het arbeidsbureau dan wel de buitenlandse instantie van arbeidsbemiddeling opzettelijk of door nalatigheid verzuimt gevolg te geven aan een oproeping of aanwijzing van het arbeidsbureau, welke kan leiden tot het verkrijgen van werk dat hem in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden redelijkerwijs kan worden opgedragen of indien hij weigert dergelijk werk te aanvaarden, vervalt de uitkering voor het gedeelte waarmee deze tezamen met de verzuimde of verloren gegane inkomsten, de bezoldiging te boven zou zijn gegaan.
4. Het bepaalde in dit artikel is niet van kracht indien het niet nakomen van voorschriften, het weigeren of geen gebruik maken van een aangeboden betrekking of van een gelegenheid tot het verkrijgen van inkomsten geschiedt tijdens een staking of uitsluiting, behoudens het geval dat het naar het oordeel van het college noodzakelijk is dat de ambtenaar werkzaamheden verricht ter vervanging van stakers of uitgeslotenen of om werknemers behulpzaam te zijn, zulks met het oog op de openbare veiligheid of gezondheid of voor de regelmatige functionering van de openbare dienst.

Artikel 11:27 Einde van het recht op uitkering

1. Het recht op uitkering eindigt:
   a. met ingang van de eerste dag van de kalendermaand volgende op die waarin de betrokkene de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt;
   b. met ingang van de dag volgende op die waarop de betrokkene is overleden;
   c. indien het recht op uitkering geheel wordt afgekocht.

2. Het recht op uitkering eindigt met ingang van de dag waarop de betrokkene recht verkrijgt op een WAO-uitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer. Artikel 11:6, achtste lid, is van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat van deze uitkering de duur, voor zover deze wordt bepaald aan de hand van artikel 11:8, en de hoogte worden vastgesteld te rekenen vanaf de datum van ontslag.
3. De voorgaande leden zijn, voor zover nodig van overeenkomstige toepassing op een uitkering, bedoeld in artikel 11:17.

Artikel 11:28 Nadere voorschriften

Ter uitvoering van dit hoofdstuk kan het college nadere voorschriften geven.

Artikel 11:29 Overgangsbepalingen

1. Op de uitkeringen toegekend krachtens de bepalingen van de uitkeringsregeling zoals deze luidde voor 1 augustus 1991, worden voor de resterende duur na 30 juli 1991, de bepalingen van de uitkeringsregeling zoals deze luiden met ingang van 1 augustus 1991 toegepast, met dien verstande dat de hoogte, voor de reeds vastgestelde duur, nooit lager zal zijn dan op grond van de uitkeringsregeling zoals deze luidde voor 1 augustus 1991.
2. Ten aanzien van de uitkeringen, als bedoeld in het eerste lid, die voortduren na 30 juli 1991, wordt op basis van de desbetreffende bepalingen in de uitkeringsregeling zoals deze luiden met ingang van 1 augustus 1991, de duur opnieuw berekend. Indien de aldus berekende duur van de toegekende uitkering langer is dan de oorspronkelijk vastgestelde duur, wordt deze laatstgenoemde duur verlengd met het verschil tussen beide.
3. De betrokkene aan wie een uitkering was toegekend op grond van artikel 11, eerste lid, van de uitkeringsregeling, zoals deze luidde tot 1 augustus 1991, en welke als gevolg van beëindiging van de werkloosheid is vervallen, behoudt binnen de in artikel 13, tweede lid genoemde termijn en overeenkomstig de overige daarvoor genoemde voorwaarden het recht op opnieuw toekennen van de uitkering. Artikel 13, eerste lid van de uitkeringsregeling zoals deze luidde tot 1 augustus 1991, blijft van toepassing op een weder toegekende uitkering als bedoeld in de vorige volzin, met dien verstande dat de duur van de toegekende uitkering wordt herberekend op grond van het tweede lid.

Artikel 11:30

1. Degene aan wie voor 1 januari 1995 een uitkering is toegekend op basis van de bepalingen van de uitkeringsverordening zoals deze luidde voor 1 januari 1995, en waarvan de duur doorloopt tot na 31 december 1994, behoudt wat betreft de hoogte van deze uitkering de aanspraken zoals deze zijn vastgelegd in evengenoemde verordening.
2. Het voorgaande geldt eveneens ten aanzien van degene aan wie voor 1 januari 1995 een uitkering is toegekend op basis van dit hoofdstuk.

Artikel 11:31

(Vervallen)

Artikel 11:32 Slotbepaling

1. Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later.
2. Bij de verwijzingen in dit hoofdstuk naar artikelen elders uit de CAR en/of UWO moet, voorzover niet anders is bepaald, worden uitgegaan van de tekst van deze artikelen zoals deze luidde op 31 december 2000.

Hoofdstuk 11a Suppletie

Artikel 11a:1 Begripsomschrijvingen

1. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:
   a. arbeidsongeschiktheid: arbeidsongeschiktheid in de zin van artikel 18, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering;
   b. arbeidsongeschiktheidsuitkering: een periodieke uitkering, toegekend op grond van arbeidsongeschiktheid, die voortvloeit uit enig dienstverband van betrokkene;
   c. WAO-uitkering: uitkering op grond van de WAO;
   d. betrokkene: de overheidswerknemer, bedoeld in artikel 2 van de WPA, aan wie op grond van artikel 8:5 ontslag is verleend op grond van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte, en die ten tijde van dat ontslag minder dan 80% arbeidsongeschikt is, met uitzondering van degene die zijn resterende verdienvermogen volledig benut in een of meer aangehouden betrekkingen;
   e. bestuursorgaan: het orgaan als bedoeld in artikel 8:5, eerste lid, dat bevoegd is betrokkene ontslag te verlenen;
   f. suppletie: de suppletie, bedoeld in artikel 11a:6;
   g. dagloon: het dagloon in de zin van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering zonder toepassing van de maximumdagloongrens van artikel 9, eerste lid, van de Coordinatiewet Sociale Verzekering, vermeerderd met het bedrag aan pensioenpremie, bedoeld in artikel 10 van de Wet financiële voorzieningen privatisering ABP, en in voorkomend geval verminderd met bijdragen strekkende tot betaling van de premie van een door of voor de betrokkene afgesloten particuliere ziektekostenverzekering als bedoeld in artikel 1, tweede lid, onderdeel b, van het Besluit Algemene Dagloonregelen WAO;
   h. berekeningsgrondslag van de suppletie: het dagloon van betrokkene op de dag voorafgaande aan het ontslag ter zake waarvan hem recht op suppletie wordt toegekend, voor zover dat betrekking heeft op het inkomen uit de betrekking waaraan het recht op suppletie wordt ontleend;
   i. werkloosheidsuitkering een periodieke uitkering ter zake van ontslag of werkloosheid, die voortvloeit uit enig dienstverband van betrokkene.
2. Bij de toepassing van dit hoofdstuk wordt artikel 1:2:1 in acht genomen.

Artikel 11a:2 Recht op suppletie

1. Betrokkene heeft recht op suppletie vanaf het tijdstip dat aan hem ontslag is verleend op grond van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte.
2. Het eerste lid is niet van toepassing indien het in dat lid bedoelde ontslag wordt verleend na het moment dat de ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte 90 maanden

onafgebroken heeft geduurd. Voor het bepalen van genoemde periode van 90 maanden worden perioden van ziekte samengeteld indien die elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.

Artikel 11a:3

1. Het verplichtingen- en sanctieregime van de Werkloosheidswet is van overeenkomstige toepassing op het recht op suppletie.
2. Onverminderd het eerste lid, omvat passende arbeid in de zin van de Werkloosheidswet voor de toepassing van de suppletie mede gangbare arbeid. Hierbij wordt onder gangbare arbeid verstaan: alle algemeen geaccepteerde arbeid waartoe de betrokkene met zijn krachten en bekwaamheden in staat is.

Artikel 11a:4

Het recht op suppletie komt niet tot uitbetaling voor zolang :

a. betrokkene een WAO-uitkering ontvangt, berekend naar een mate van arbeidsongeschiktheid van 80% of meer;
b. betrokkene is herplaatst in een functie waaraan hij recht kan ontlenen op herplaatsingstoelage als bedoeld in hoofdstuk 12 van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

Artikel 11a:5

Het recht op suppletie eindigt:

a. na ommekomst van de duur van de suppletie;
b. met ingang van de dag volgende op die waarop de betrokkene is overleden;
c. met ingang van de eerste dag van de maand waarin de betrokkene de leeftijd van 65 jaar bereikt.

Artikel 11a:6 Suppletie

1. De suppletie bedraagt een percentage van de berekeningsgrondslag van de suppletie.
2. De berekeningsgrondslag van de suppletie wordt telkens aangepast aan de voor de sector Gemeenten geldende algemene bezoldigingswijziging.
3. Het in het eerste lid bedoelde percentage bedraagt :
   a. gedurende de eerste drieëndertig maanden 80%; en
   b. gedurende de daaropvolgende drieëndertig maanden 70%.

Artikel 11a:7

1. In afwijking van artikel 11a:6, derde lid, wordt, indien het in artikel 11a:2 bedoelde ontslag is verleend op een latere datum dan het moment waarop de ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte 24 maanden onafgebroken heeft geduurd, de in artikel 11a:6, derde lid, genoemde periode verminderd met de periode die gelegen is tussen de ontslagdatum en het moment waarop genoemde ongeschiktheid 24 maanden onafgebroken heeft geduurd. Deze vermindering vindt plaats, te beginnen met de periode gedurende welke de betrokkene recht heeft op 80% van de berekeningsgrondslag van de suppletie.
2. Voor het bepalen van de in het eerste lid bedoelde periode van 24 maanden worden perioden van ziekte samengeteld indien die elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.

Artikel 11a:8

1. Indien de betrokkene gedurende de periode dat recht bestaat op suppletie, ter zake van de dienstbetrekking waaruit dat recht op suppletie is ontstaan, een werkloosheidsuitkering, een Waz-uitkering dan wel een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt, wordt het bedrag van genoemde uitkering of uitkeringen in mindering gebracht op het bedrag van de suppletie. Indien de bedoelde betrokkene uit hoofde van twee of meer dienstbetrekkingen als overheidswerknemer recht heeft op een WAO-uitkering, wordt die uitkering voor de toepassing van de eerste volzin, toegerekend

aan de dienstbetrekking ter zake waarvan hem recht op suppletie is toegekend, naar rato van de feitelijk genoten inkomsten uit hoofde van de desbetreffende dienstbetrekkingen

2. Indien de betrokkene recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering die kan worden toegerekend aan een dienstbetrekking, waaruit hij is ontslagen op een datum, gelegen vóór de datum van ontslag uit de dienstbetrekking ter zake waarvan hem recht op suppletie is toegekend, welk recht voortduurt na laatstgenoemde datum, wordt, in geval van een verhoging van de mate van de arbeidsongeschiktheid waardoor het bedrag van die arbeidsongeschiktheidsuitkering verhoogd wordt, uitsluitend het bedrag van die verhoging van die arbeidsongeschiktheidsuitkering in mindering gebracht op het bedrag van de suppletie. Indien de bedoelde betrokkene uit hoofde van twee of meer dienstbetrekkingen als overheidswerknemer recht heeft op een WAO-uitkering, wordt die uitkering voor de toepassing van de vorige volzin toegerekend aan de in die volzin eerstgenoemde dienstbetrekking, naar rato van de feitelijk genoten inkomsten uit hoofde van de desbetreffende dienstbetrekkingen.
3. Indien de toerekeningswijze, bedoeld in het tweede lid, in een individueel geval naar het oordeel van het bestuursorgaan leidt tot een kennelijk onredelijke uitkomst voor de betrokkene, kan het bestuursorgaan ten gunste van die betrokkene tot een wijze van toerekenen besluiten die met de strekking van dit artikel overeenkomt.

Artikel 11a:9

1. Indien betrokkene gedurende de periode dat recht bestaat op suppletie inkomsten verwerft uit of in verband met arbeid of bedrijf, anders dan bedoeld in artikel 11a:8, wordt de berekeningsgrondslag van de suppletie verminderd met de inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf.
2. Onder inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, bedoeld in het eerste lid, worden begrepen inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf die zijn ontstaan:
   a. met ingang van of na de dag waarop het ontslag ter zake waarvan de betrokkene suppletie is toegekend, hem is aangezegd;
   b. gedurende non-activiteit, vakantie of verlof onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag ter zake waarvan de betrokkene suppletie is toegekend;
   c. vóór de dag van het ontslag ter zake waarvan de betrokkene suppletie is toegekend, anders dan bedoeld in onderdeel a en b, en artikel 11a:8, tweede lid, voor zover uit deze arbeid of dit bedrijf na die dag inkomsten of meer inkomsten worden genoten door de betrokkene, terwijl die inkomsten of die meerdere inkomsten of een gedeelte daarvan, het gevolg zijn van een verhoogde werkzaamheid dan wel verband houden met het ontslag.
3. In bijzondere gevallen kan het bestuursorgaan ten gunste van betrokkene afwijken van het tweede lid.

Artikel 11a:10

Voor de toepassing van artikel 11a:8 en 11a:9 worden uitkeringen steeds geacht onverminderd door betrokkene te zijn genoten indien, als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen door betrokkene, één of meer werkloosheidsuitkeringen, een Waz-uitkering, arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, uitkeringen op grond van de Ziektewet dan wel uitkeringen die naar aard en strekking overeenkomen met laatstgenoemde uitkeringen, waarop betrokkene recht heeft;

a. vermindering ondergaan;
b. blijvend geheel geweigerd worden;
c. tijdelijk of blijvend gedeeltelijk geweigerd worden; dan wel;
d. in uitkeringsduur beperkt worden.

Artikel 11a:11

1. Zo spoedig mogelijk na het overlijden van de betrokkene, aan wie een suppletie is toegekend, keert het bestuursorgaan een bedrag uit, gelijk aan de berekeningsgrondslag van de suppletie van betrokkene over een tijdvak van drie maanden.
2. Het in het eerste lid bedoelde bedrag wordt uitgekeerd:
   a. aan de langstlevende der echtgeno(o)t(en) of geregistreerde partner(s) indien de overledene niet duurzaam van de andere echtgenoot gescheiden leefde;
   b. bij ontstentenis van de onder a bedoelde persoon aan de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen,

c. bij ontstentenis van de onder a en b bedoelde personen aan degenen ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten van het bestaan voorzag en met wie hij in gezinsverband leefde

3. Voor de toepassing van het tweede lid worden mede als echtgeno(o)t(en) of geregistreerde partner(s) aangemerkt niet gehuwde personen van verschillend of gelijk geslacht die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren, tenzij het betreft personen tussen wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.
4. Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in het derde lid, kan slechts sprake zijn indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien
5. Op het uit te keren bedrag, bedoeld in het eerste lid, wordt in mindering gebracht het bedrag van de uitkering waarop de nagelaten betrekkingen van de betrokkene ter zake van diens overlijden aanspraak kunnen maken uit hoofde van een of meer werkloosheidsuitkeringen, arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, uitkeringen op grond van de Ziektewet dan wel uitkeringen die naar aard en strekking overeenkomen met laatstgenoemde uitkeringen, waarop betrokkene recht had.

Artikel 11a:12 Betaling van suppletie

1. Het bestuursorgaan stelt op aanvraag vast of er recht op suppletie bestaat.
2. Een aanvraag wordt ingediend door middel van een door het bestuursorgaan beschikbaar gesteld aanvraagformulier.
3. Het bestuursorgaan betaalt de suppletie zo spoedig mogelijk uit, doch uiterlijk binnen een maand nadat het recht op die suppletie heeft vastgesteld. Het bestuursorgaan betaalt de suppletie in de regel per maand achteraf
4. De suppletie die niet in ontvangst is genomen of is ingevorderd binnen 3 maanden na de dag van betaalbaarstelling, wordt niet meer betaald. Het bestuursorgaan kan in bijzondere gevallen ten gunste van betrokkene afwijken van de eerste volzin.

Artikel 11a:13

1. Het bestuursorgaan betaalt ambtshalve een naar redelijkheid vast te stellen voorschot op een suppletie indien uitsluitend onzekerheid bestaat omtrent de hoogte van de suppletie, omtrent het van de suppletie aan de betrokkene te betalen bedrag of omtrent het nakomen van een verplichting als bedoeld in artikel 11a:3.
2. Het bestuursorgaan kan op verzoek van de betrokkene een naar redelijkheid vast te stellen voorschot op een suppletie betalen indien onzekerheid bestaat omtrent het recht op suppletie.
3. Een voorschot, bedoeld in het eerste en tweede lid, wordt beschouwd als een suppletie.

Artikel 11a:14 Scholing, opleiding en onbeloonde activiteiten

1. Het bestuursorgaan kan regels stellen op grond waarvan in bij die regels aan te geven gevallen en met inachtneming van bij die regels te stellen beperkingen de betrokkene bevoegd is deel te nemen aan een opleiding of scholing in dagonderwijs.
2. Indien de betrokkene die recht heeft op suppletie gaat deelnemen aan een voor hem naar het oordeel van het bestuursorgaan noodzakelijke opleiding of scholing, blijft volgens door het bestuursorgaan te stellen regels het recht op suppletie bestaan totdat die opleiding of scholing is geëindigd.
3. In de door het bestuursorgaan te stellen regels, bedoeld in het tweede lid, worden in ieder geval voorschriften en beperkingen gegeven met betrekking tot de aard, de omvang en de duur van de in het tweede lid bedoelde opleiding of scholing

Artikel 11a:15 Scholing, opleiding en onbeloonde activiteiten

1. De betrokkene die onbeloonde activiteiten verricht, is verplicht daarvan mededeling te doen aan het bestuursorgaan.
2. De betrokkene heeft voor het verrichten van bijzondere vormen van onbeloonde activiteiten voorafgaande toestemming van het bestuursorgaan nodig.

Artikel 11a:16 Uitvoeringsvoorschriften

1. Het bestuursorgaan stelt nadere regels vast met betrekking tot :
   a. de wijze waarop de controle van betrokkene plaatsvindt;
   b. het genieten van vakantie tijdens de duur van de suppletie.

2. Het bestuursorgaan kan nadere regels stellen met betrekking tot artikel 11a:15.

Artikel 11a:17 Conversie herplaatsingswachtgeld en bezoldiging of uitkering wegens ziekte

1. Degene die op 31 december 1995 uit hoofde van een ontslag uit de sector gemeenten recht heeft op een herplaatsingswachtgeld als bedoeld in artikel K 4, tweede lid, juncto artikel K 6 van de Algemene burgerlijke pensioenwet, zoals die wet luidde op die datum, en waarvan de duur op 1 januari 1996 nog niet is verstreken, heeft recht op suppletie.
2. Het in het eerste lid bedoelde recht op suppletie bedraagt bij een op 31 december 1995 genoten recht op herplaatsingswachtgeld van:

1 maand	gedurende de eerste 27 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
2 maanden	gedurende de eerste 26 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
3 maanden	gedurende de eerste 25 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
4 maanden	gedurende de eerste 24 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
5 maanden	gedurende de eerste 22 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
6 maanden	gedurende de eerste 21 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
7 maanden	gedurende de eerste 20 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
8 maanden	gedurende de eerste 19 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
9 maanden	gedurende de eerste 18 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
10 maanden	gedurende de eerste 17 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
11 maanden	gedurende de eerste 16 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
12 maanden	gedurende de eerste 15 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
13 maanden	gedurende de eerste 14 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
14 maanden	gedurende de eerste 13 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
15 maanden	gedurende de eerste 12 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
16 maanden	gedurende de eerste 11 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
17 maanden	gedurende de eerste 10 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
18 maanden	gedurende de eerste 9 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
19 maanden	gedurende de eerste 9 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
20 maanden	gedurende de eerste 8 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
21 maanden	gedurende de eerste 7 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
22 maanden	gedurende de eerste 6 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
23 maanden	gedurende de eerste 5 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
24 maanden	gedurende de eerste 4 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
25 maanden	gedurende de eerste 3 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
26 maanden	gedurende de eerste 2 maanden 80%	vervolgens 33 maanden 70%
27 maanden	gedurende de eerste 1 maand 80%	vervolgens 33 maanden 70%
28 maanden		gedurende 33 maanden 70%
29 maanden		gedurende 32 maanden 70%
30 maanden		gedurende 31 maanden 70%
31 maanden		gedurende 30 maanden 70%
32 maanden		gedurende 29 maanden 70%
33 maanden		gedurende 28 maanden 70%
34 maanden		gedurende 27 maanden 70%
35 maanden		gedurende 26 maanden 70%
36 maanden		gedurende 25 maanden 70%
37 maanden		gedurende 24 maanden 70%
38 maanden		gedurende 23 maanden 70%
39 maanden		gedurende 22 maanden 70%
40 maanden		gedurende 21 maanden 70%
41 maanden		gedurende 20 maanden 70%
42 maanden		gedurende 19 maanden 70%
43 maanden		gedurende 18 maanden 70%
44 maanden		gedurende 17 maanden 70%
45 maanden		gedurende 16 maanden 70%

46 maanden	gedurende 15 maanden 70%
47 maanden	gedurende 14 maanden 70%
48 maanden	gedurende 13 maanden 70%
49 maanden	gedurende 11 maanden 70%
50 maanden	gedurende 10 maanden 70%
51 maanden	gedurende 9 maanden 70%
52 maanden	gedurende 8 maanden 70%
53 maanden	gedurende 7 maanden 70%
54 maanden	gedurende 6 maanden 70%
55 maanden	gedurende 5 maanden 70%
56 maanden	gedurende 4 maanden 70%
57 maanden	gedurende 3 maanden 70%
58 maanden	gedurende 2 maanden 70%
59 maanden	gedurende 1 maand 70%

3. De artikelen 11a:3 tot en met 11a:5, 11a:6, tweede lid, 11a:7 tot en met 11a:11, alsmede artikel 11a:12, derde lid tot en met 11a:16 zijn van overeenkomstige toepassing.
4. Het bestuursorgaan stelt ambtshalve van iedere overheidswerknemer als bedoeld in het eerste lid, het recht op suppletie vast met inachtneming van het in dit artikel bepaalde.
5. Artikel 11a:6, eerste lid, is van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat voor de vaststelling van de berekeningsgrondslag voor de betrokkene als dagloon geldt het dagloon zoals bepaald in artikel 42, derde en vierde lid, van de WPA, zonder toepassing van de maximumdagloongrens van artikel 9, eerste lid, van de Coördinatiewet Sociale Verzekering.
6. Bij de bepaling op 1 januari 1996 van de periode waarover herplaatsingswachtgeld is genoten, wordt deze periode naar beneden afgerond op een hele maand.

Artikel 11a:18
Indien de overheidswerknemer, bedoeld in artikel 2 van de WPA, op 1 januari 1996 gedurende een periode van 52 weken of langer onafgebroken arbeidsongeschikt is geweest in de zin van artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering en de mate van zijn algemene invaliditeit op grond van het pensioenreglement is vastgesteld op ten minste 15 procent dan wel de mate van arbeidsongeschiktheid ingevolge de ministeriele regeling op grond van artikel 8, derde lid, van de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet is vastgesteld op ten minste 25 procent, binnen een periode van zes maanden is aan te merken als betrokkene, geldt voor hem als dagloon het dagloon zoals bepaald in artikel 39, vierde en vijfde lid, van de WPA, zonder toepassing van de maximumdagloongrens van artikel 9, eerste lid, van de Coordinatiewet Sociale Verzekering.

Artikel 11a:19 Overige en slotbepalingen
Indien het niveau van de WAO-conforme uitkering als bedoeld in paragraaf 9 van de WPA een algemene neerwaartse wijziging ondergaat, wordt deze neerwaartse wijziging, tenzij de LOGA-partners anders overeenkomen, binnen zes maanden na de datum van het Staatsblad, waarin de maatregel is gepubliceerd, op overeenkomstige wijze ten aanzien van de suppletie doorgevoerd vanaf de in het Staatsblad vermelde datum van inwerkingtreding van bedoelde maatregel, doch niet eerder dan zes maanden na de datum van het Staatsblad.

Artikel 11a:20
Dit hoofdstuk treedt in werking met ingang van 1 januari 1996.

Artikel 11a:21
1. Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar, van wie de eerste dag van ongeschiktheid, bedoeld in artikel 8:5, is gelegen op of na 1januari 2004 en die op of na 1 januari 2007 op grond van artikel 8:5 is ontslagen, met uitzondering van de ambtenaar die op grond van de WAO recht heeft op een WAO-uitkering.
2. Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar, van wie de eerste dag van ongeschiktheid, bedoeld in artikel 8:5, is gelegen op of na 1 januari 2004 en die tussen 1 juli 2006 en 1 januari 2007 op grond van artikel 8:5 is ontslagen en volledig arbeidsongeschikt is, met uitzondering van de ambtenaar die op grond van de WAO recht heeft op een WAO-uitkering.

Gemeente Groningen

Hoofdstuk 12 Overleg met organisaties van overheidspersoneel

Artikel 12:1 Algemene bepalingen

1. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:
   a. de commissie: de in artikel 12:2 bedoelde commissie voor georganiseerd overleg;
   b. de ambtenaren: de ambtenaren in de zin van de collectieve arbeidsvoorwaardenregeling en de werknemers die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst;
   c. de organisaties: de plaatselijk werkende groeperingen van de landelijke verenigingen van overheidspersoneel, aangesloten bij de centrales welke zijn toegelaten tot het centraal overleg met het College voor Arbeidszaken van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten.
2. Er is een commissie voor georganiseerd overleg, die is samengesteld uit een vertegenwoordiging van het gemeentebestuur en een vertegenwoordiging van de toegelaten organisaties.
3. Onder toegelaten organisaties worden verstaan: de Algemene Centrale van Overheidspersoneel (ACOP), de Christelijke Centrale van Overheids- en Onderwijzend Personeel (CCOOP) en de Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij overheid, onderwijs, bedrijven en instellingen (CMHF), dan wel een van de bij deze centrales aangesloten bonden, voorzover deze centrales, respectievelijk bonden voldoende representatief geacht kunnen worden.
4. De leden van ABVAKABO en NOVON die op 1 juli 1998 zitting hebben in de commissie namens ACOP of Ambtenarencentrum, dan wel namens ABVAKABO of NOVON, behouden hun zetels als vertegenwoordigers van ACOP dan wel ABVAKABO FNV/NOVON.
   Indien deze leden ophouden lid van de commissie te zijn, worden ze niet vervangen totdat het aantal leden namens ACOP dan wel ABVAKABO FNV/NOVON in overeenstemming is met het aantal als genoemd in de bepaling van de samenstelling van de commissie. Uiterlijk op 1 juli 2002 wordt het aantal leden in overeenstemming gebracht met de hier geldende bepalingen.
5. Andere vakorganisaties dan bedoeld in het derde lid kunnen toegelaten worden indien zij representatief geacht kunnen worden. Een desbetreffend verzoek wordt in het georganiseerd overleg besproken.
6. Organisaties die tot het georganiseerd overleg zijn toegelaten, verliezen hun toegang tot dit overleg zodra zij niet meer voldoende representatief geacht worden.

Artikel 12:1:1 Samenstelling

1. Voor de vertegenwoordiging van het gemeentebestuur in de commissie, bedoeld in artikel 12:1, wijst het college uit zijn midden een of meer vertegenwoordigers en hun plaatsvervangers aan. De aanwijzing geschiedt bij elke nieuwe zittingsperiode van de raad en voorts telkens ter vervanging van hen die ophouden lid van het college te zijn.
2. Voor de vertegenwoordiging van de toegelaten organisaties in de commissie, bedoeld in artikel 12:1, worden per centrale, bedoeld in artikel 12:1, derde lid, twee leden en hun plaatsvervangers aangewezen. Deze aanwijzing geschiedt door en uit de organisaties, welke een minimum aantal ambtenaren tot haar leden tellen. Indien verschillende organisaties deel uitmaken van een zelfde centrale, geldt het in de vorige zin bepaalde voor deze organisaties gezamenlijk. In een nader vast te stellen regeling wordt het bedoelde minimum aantal ambtenaren bepaald.

Artikel 12:1:2

1. Uiterlijk 1 februari van elk jaar doet elke organisatie, bedoeld in artikel 12:1:1 , tweede lid, aan college opgaaf van het aantal der op 1 januari van dat jaar bij haar aangesloten ambtenaren.
2. Degene, die als lid of als plaatsvervanger door een organisatie is aangewezen, houdt op dit te zijn zodra hij geen lid van de organisatie of geen ambtenaar meer is, alsmede indien de organisatie schriftelijk aan college doet weten dat zijn aanwijzing als vertegenwoordiger of plaatsvervanger is ingetrokken. In deze gevallen wordt zo spoedig mogelijk een opvolger aangewezen.

Artikel 12:1:3

1. Voorzitter van de commissie is de door het college aangewezen vertegenwoordiger of bij afwezigheid zijn plaatsvervanger.
2. Het college wijst een ambtenaar, niet behorende tot de vertegenwoordiging van de organisaties, tot secretaris van de commissie aan, alsmede diens plaatsvervanger. Zo nodig stelt het college verder personeel voor het secretariaat ter beschikking.
3. De secretaris kan aan de besprekingen deelnemen.

Artikel 12:1:4

Ingeval het LOGA tussen het College voor Arbeidszaken van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten en de centrales van overheidspersoneel leidt tot overeenstemming, als gevolg waarvan de tekst van de ARG wijzigt, doet het college daarvan mededeling aan de commissie voor georganiseerd overleg

Artikel 12:1:5

1. Indien door het bevoegde bestuursorgaan wordt voorgesteld verandering te brengen in de inrichting van enig dienstonderdeel, wijziging in de behoefte aan arbeidskrachten daaronder begrepen, stelt het college het overleg als bedoeld in artikel 12:2 hiervan op de hoogte.
2. Het college stelt in geval van een ingrijpende verandering in de inrichting van enig dienstonderdeel regels vast betreffende:
   a. de fase waarin ter zake van die verandering het overleg als bedoeld in artikel 12:2 wordt gevoerd;
   b. de wijze waarop en de fase waarin de bij die verandering betrokken ambtenaren worden gehoord;
   c. de personele gevolgen van die verandering.
3. Over het voornemen al dan niet regels, bedoeld in het vorig lid, vast te stellen wordt overleg gevoerd als bedoeld in artikel 12:2.

Artikel 12:2 Taak en bevoegdheden

1. De commissie voert overleg over alle aangelegenheden van algemeen belang voor de rechtstoestand van de ambtenaren met inbegrip van de algemene regels volgens welke het personeelsbeleid zal worden gevoerd. De commissie kan niet overleggen over onderwerpen die voorbehouden zijn aan het LOGA tussen het College voor Arbeidszaken van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten en de centrales van overheidspersoneel.
2. Er worden nadere regels gesteld over de werkwijze van de Commissie voor Georganiseerd Overleg.
3. De nadere regels, bedoeld in het tweede lid, bevatten een bepaling hoe moet worden gehandeld indien een geschil niet tot overeenstemming leidt.

Artikel 12:2:1

1. Besluiten omtrent de onderwerpen, bedoeld in artikel 12:2, eerste lid, worden door het college en de raad niet genomen, noch voorstellen daaromtrent gedaan, dan nadat de commissie haar gevoelen over de conceptbesluiten, respectievelijk voorstellen heeft kenbaar gemaakt.
2. Het college kan de leden van de commissie verzoeken schriftelijk te reageren op conceptbesluiten, respectievelijk voorstellen. Indien van de leden van de commissie niet binnen 21 dagen na dagtekening van het schriftelijke verzoek een andersluidend bericht is ontvangen, worden zij geacht met de conceptbesluiten, respectievelijk voorstellen te hebben ingestemd.

Artikel 12:2:2

1. De commissie, alsmede de vertegenwoordiging van de organisaties, is bevoegd aangaande de in artikel 12:2, eerste lid, bedoelde onderwerpen voorstellen te doen aan het college.
2. Heeft een voorstel betrekking op onderwerpen behorende tot de bevoegdheid van het college, dan neemt het college daaromtrent een beslissing. Behoort het voorstel tot de bevoegdheid van de raad, dan legt het college het voorstel voorzien van zijn advies ter besluitvorming voor aan de raad.
3. De besluiten, welke worden genomen naar aanleiding van voorstellen van de commissie, worden meegedeeld aan de vertegenwoordiging van de organisaties en aan de hoofdbesturen van de vertegenwoordigde organisaties.

Artikel 12:2:3

1. De commissie kan een subcommissie instellen, bestaande uit door haar aan te wijzen voorzitter en leden, indien dit voor de behandeling van een bepaald onderwerp nodig wordt geacht.
2. De secretaris van de commissie is tevens secretaris van de subcommissie. Hij kan zich doen bijstaan of vervangen door degenen die ingevolge artikel 12:1:3, tweede lid, ter beschikking staan.

3. Het bepaalde in artikel 12:2:7 is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 12:2:4

1. De commissie vergadert indien de voorzitter dit nodig oordeelt op door hem te bepalen tijdstippen.
2. Voorts belegt de voorzitter een vergadering indien ten minste drie leden van de commissie hem dit schriftelijk met opgaaf van redenen verzoeken en wel uiterlijk binnen één maand na ontvangst van het verzoek.

Artikel 12:2:5

1. De commissie wordt tijdig, in de regel 14 dagen van tevoren, ter vergadering opgeroepen. De oproepingsbrief vermeldt zoveel mogelijk de te behandelen onderwerpen.
2. Een vergadering kan slechts plaatshebben indien de vertegenwoordiging van het gemeentebestuur aanwezig is en tenminste de helft van de organisaties is vertegenwoordigd. Wanneer de vertegenwoordiging van het gemeentebestuur bestaat uit twee of meer leden van het college kan de vergadering slechts plaatshebben indien ten minste de helft van de vertegenwoordiging van het gemeentebestuur aanwezig is en tenminste de helft van de organisaties is vertegenwoordigd.
3. Indien wegens onvoltalligheid in de zin van het tweede lid een vergadering niet kan plaatshebben, worden de aan de orde zijnde onderwerpen door de voorzitter geplaatst op de agenda van een binnen 14 dagen te houden nieuwe vergadering, in welke vergadering die onderwerpen in elk geval kunnen worden behandeld.

Artikel 12:2:6

Elk lid heeft het recht onderwerpen ter behandeling aanhangig te maken door deze schriftelijk op te geven aan de voorzitter. Deze stelt die onderwerpen zoveel mogelijk in de eerstvolgende vergadering aan de orde.

Artikel 12:2:7

1. De vergaderingen zijn niet openbaar.
2. De voorzitter kan hoofden van dienst of andere ambtenaren de vergadering laten bijwonen. Deze kunnen aan de besprekingen deelnemen.
3. De vertegenwoordigers van de organisaties kunnen zich laten bijstaan door een vertegenwoordiger van het hoofdbestuur van hun organisatie; zij zijn voorts bevoegd de onderwerpen van de agenda binnen de grenzen van een doelmatige en vertrouwelijke behandeling van zaken aan voorbespreking in eigen kring te onderwerpen.
4. De voorzitter kan omtrent het in de vergadering behandelde en omtrent de inhoud van aan de commissie overgelegde stukken geheimhouding opleggen. Deze geheimhouding geldt niet ten opzichte van het college en van de raad, alsmede niet tegenover de hoofdbesturen van de vertegenwoordigende organisaties.

Artikel 12:2:8

De voorzitter kan op verzoek van ten minste twee leden of zo dikwijls hij dit nodig acht, de vergadering schorsen voor een door hem te bepalen tijd.

Artikel

Artikel 12:2:9

1. Indien in de vergadering moet worden gestemd brengt elke vertegenwoordiging, bedoeld in artikel 12:1, tweede lid, één stem uit.
2. De stem van de vertegenwoordiging van het gemeentebestuur wordt bepaald door hoofdelijke stemming van de aanwezige leden in of buiten de vergadering. Bij staking van stemmen beslist de stem van de voorzitter.
3. De stem van de vertegenwoordiging van de organisaties wordt bepaald door stemming per vertegenwoordigende organisatie, waarbij voor elke organisatie zoveel stemmen worden uitgebracht als ambtenaren bij haar zijn aangesloten op de eerste dag van het lopende jaar, met dien verstande

dat voor een organisatie niet meer stemmen in aanmerking komen dan het totaal aantal stemmen dat door de andere organisaties gezamenlijk wordt uitgebracht. Bij staking van stemmen wordt de vertegenwoordiging geacht tegen te hebben gestemd.
4. Indien een organisatie in de loop van het jaar wordt vertegenwoordigd, geldt voor de toepassing van het derde lid het aantal aangesloten ambtenaren op dat tijdstip.

Artikel 12:2:10
Het in de vergadering behandelde wordt zakelijk weergegeven in de notulen, welke zo spoedig mogelijk in afschrift aan de leden worden gezonden, tenzij in het reglement, bedoeld in artikel 12:2:11, anders is bepaald.

Artikel 12:2:11
Indien door de commissie een reglement van orde voor de vergaderingen wordt vastgesteld, behoeft dit de goedkeuring van het college.

Artikel 12:3:1 Advies- en arbitragecommissie
De artikelen 12:3:2 tot en met 12:3:8 zijn slechts van toepassing in die gemeenten die zijn aangesloten bij de advies- en arbitragecommissie.

Artikel 12:3:2
Voor de toepassing van de artikelen 12:3:4 tot en m e t 12:3:8 wordt verstaan onder:
a. deelnemers aan het overleg: de vertegenwoordiging van het gemeentebestuur en de vertegenwoordigers van de organisaties genoemd in artikel 12:1, derde lid;
b. advies- en arbitragecommissie: de advies- en arbitragecommissie ingesteld door het College voor Arbeidszaken van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten.

Artikel 12:3:3
De artikelen 12:3:4 tot en met 12:3:8 zijn slechts van toepassing op geschillen inzake aangelegenheden, bedoeld in artikel 12:2, eerste lid, voor zover die aangelegenheden uitsluitend de rechtstoestand van ambtenaren betreffen, met inbegrip van de algemene regels volgens welke het personeelsbeleid zal worden gevoerd.

Artikel 12:3:4
Indien een of meer van de deelnemers aan het overleg tijdens het overleg tot het oordeel komen dat dit overleg niet zal leiden tot een uitkomst die de instemming van alle deelnemers aan het overleg zal hebben, brengen zij dat oordeel binnen zes dagen, nadat zij daarvan in het overleg blijk hebben gegeven, schriftelijk ter kennis van de overige deelnemers aan het overleg.

Artikel 12:3:5
1. Binnen tien dagen na de kennisgeving, bedoeld in artikel 12:3:4 , schrijft de voorzitter een vergadering uit van de commissie voor georganiseerd overleg. De vergadering moet worden gehouden binnen zeven dagen nadat deze is uitgeschreven.
2. Tenzij door de commissie, bedoeld in het eerste lid, wordt besloten het overleg voort te zetten dan wel te beëindigen, wordt in de vergadering nagegaan of overeenstemming bestaat over de vraag wat het onderwerp en de inhoud van het geschil is en of een oplossing van det geschil zal worden gezocht door middel van voortzetting van het overleg nadat het advies is ingewonnen van de advies- en arbitragecommissie dan wel door onderwerping van het geschil aan een arbitrale uitspraak van die commissie.
3. Tot het inwinnen van advies zijn - ieder voor zich - de vertegenwoordiging van het gemeentebestuur en een meerderheid van alle toegelaten organisaties, als bedoeld in artikel 12.1, derde en vierde lid, bevoegd.
4. Voor onderwerping van het geschil aan arbitrage is overeenstemming vereist tussen de vertegenwoordiging van het gemeentebestuur en de toegelaten organisaties, als bedoeld in artikel 12:1, derde en vierde lid. Het bepaalde in artikel 12:2:9 is hierbij onverkort van toepassing.

Artikel 12:3:6 Advies- en arbitragecommissie

1. Binnen zes dagen na de vergadering, bedoeld in artikel 12:3:5 , wordt het verzoek om advies ter kennis gebracht van de voorzitter van de advies- en arbitragecommissie. Het verzoek wordt ondertekend door de deelnemers aan het overleg die zich voor inwinning van het advies hebben uitgesproken en bevat tenminste het onderwerp en de inhoud van het geschil. Indien in de vergadering bedoeld in artikel 12:3:5 geen overeenstemming is bereikt tussen alle deelnemers aan het overleg over de vraag wat het onderwerp en de inhoud van het geschil is, brengen de overige deelnemers aan het overleg hun visie op het onderwerp en de inhoud van het geschil eveneens binnen zes dagen na eerdergenoemde vergadering ter kennis van de voorzitter van de advies- en arbitragecommissie.
2. Binnen zes dagen na de vergadering bedoeld in artikel 12:3:5 wordt het verzoek om arbitrage ter kennis gebracht van de voorzitter van de advies- en arbitragecommissie. Het verzoek daartoe wordt ondertekend door alle deelnemers aan het overleg en dient ten minste te bevatten:
   a. het onderwerp en de inhoud van het geschil;
   b. de standpunten van alle deelnemers aan het overleg omtrent onderwerp en inhoud van het geschil.

Artikel 12:3:7

Binnen twee weken na ontvangst van het advies wordt het overleg over het geschil voortgezet.

Artikel 12:3:8

De arbitrale uitspraak van de advies- en arbitragecommissie heeft bindende kracht.

Artikel 12:3:8A

1. Besluiten als bedoeld in artikel 12:2:1 en 12:2:2 worden door het college niet genomen dan nadat over de inhoud daarvan overeenstemming is bereikt tussen de vertegenwoordiging van het gemeentebestuur en de meerderheid van de vertegenwoordiging van de vakorganisaties,overeenkomstig artikel 12:2:9 van dit hoofdstuk.
   Het college doet omtrent bedoelde onderwerpen geen voorstellen aan de raad waarover geen overeenstemming is bereikt tussen de vertegenwoordiging van het gemeentebestuur en de vertegenwoordiging van de vakorganisaties.
2. Uitgezonderd van het overeenstemmingsvereiste zijn voorstellen om ongewijzigd aanbevelingen over te nemen waarover op centraal niveau overleg is gevoerd tussen het College voor Arbeidszaken en de centrales van overheidspersoneel, waarbij het overleg tot overeenstemming heeft geleid.
3. Daarnaast zijn, onverlet het bovenstaande, die besluiten van het overeenstemmingsvereiste uitgesloten die ook in het landelijk protocol zijn uitgesloten, alsmede die maatregelen die in het centrale overleg tussen de minister van Binnenlandse zaken en de centrales van overheidspersoneel zijn overeengekomen.

Artikel 12:3:9

In de gevallen, waarin deze regeling niet voorziet, beslist het college, na overleg met de commissie van georganiseerd overleg.

Hoofdstuk 13 Overgangsbepaling en slotbepalingen CAR

Artikel 13:1

1. Deze regeling treedt in werking per 1 januari 1996.
2. Met ingang van de datum waarop deze regeling in werking treedt, vervallen de bepalingen van het geldende algemeen ambtenarenreglement danwel van die verordeningen, die tekstueel dan wel materieel gelijkluidend zijn aan de bepalingen van deze regeling.
3. Indien de inwerkingtreding van deze regeling ertoe leidt dat bepalingen uit het geldende algemeen ambtenarenreglement vervallen, waardoor aanspraken van individuele ambtenaren in neerwaartse of opwaartse zin worden bijgesteld, vindt overleg plaats over de gevolgen daarvan.
4. In afwijking van het gestelde in het eerste en tweede lid hebben de artikelen 10:1, 10:6, 10:15, eerste en tweede lid, 10:19, 10:23, tweede lid, 11:1, 11:6, zevende en achtste lid, 11:13, eerste en

tweede lid, 11:23, 11:24 en artikel 11:27, tweede lid, terugwerkende kracht tot en met 1 augustus 1993.

Artikel 13:2
Ten aanzien van degene die per 31 december 1996 geen volledige dienstverband heeft, geldt dat de omvang van dit dienstverband per 1 januari 1997 naar rato is teruggebracht, tenzij betrokkene heeft verzocht om handhaving van het aantal uren van het dienstverband per 31 december 1996 en dit verzoek niet is afgewezen.

Artikel 13:3
Ten aanzien van de toegekende FLO-uitkeringen, wachtgelden en uitkeringen ingevolge hoofdstuk 11 die voortduren tot na 1 januari 1997 geldt dat de artikelen 9:2, tweede lid, 10:5, eerste lid en 11:5, eerste lid, terugwerkende kracht hebben tot en met 1 januari 1997

Hoofdstuk 14 Medezeggenschap

Artikel 14:1
Aan het begin van iedere zittingsperiode van de OR sluiten de ondernemer en de (centrale) ondernemingsraad een convenant over de benodigde inzet voor het OR-werk, de compensatie daarvoor en het (maximum) aantal zittingstermijnen.

Artikel 14:1:1 Medezeggenschap in ondernemingen met 35-50 werknemers
Gelet op het bepaalde in artikel 5a, eerste lid van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) zijn gemeenten voor hun onderneming of onderdelen daarvan als bedoeld in artikel 4 van de WOR, verplicht een ondernemingsraad in te stellen indien en voor zolang in hun onderneming ten minste 35 personen werkzaam zijn als bedoeld in artikel 1, tweede en derde lid , van de WOR.

Artikel 14:1:2 t/m 14:2:2
(Vervallen)

Hoofdstuk 15 Overige rechten en verplichtingen

Artikel 15:1 Verplichtingen
De ambtenaar is gehouden zijn functie nauwgezet en ijverig te vervullen en zich ook overigens te gedragen zoals een goed ambtenaar betaamt.

Artikel 15:1:a
De ambtenaar is verplicht de eed of belofte af te leggen die bij wet, bij instructie of bij besluit van het college is voorgeschreven.

Artikel 15:1:b Persoonlijk gebruik van goederen of diensten
Het is de ambtenaar verboden, behoudens toestemming verleend door of namens het college in bijzondere gevallen, ten eigen bate:
a. diensten te laten verrichten door personen in gemeentedienst;
b. aan de gemeente toebehorende eigendommen te gebruiken;
c. gebruik te maken van hetgeen hem in of in verband met de vervulling van zijn functie ter kennis is gekomen.

Artikel 15:1:c Aannemen van geschenken en gelden
Het is de ambtenaar verboden:
a. in verband met de vervulling van zijn functie vergoedingen, beloningen, giften of beloften van derden te vorderen, te verzoeken of aan te nemen, anders dan met toestemming van het college;
b. steekpenningen aan te nemen.

Artikel 15:1:d

1. De ambtenaar is verplicht zich te gedragen naar de maatregelen van orde die ten aanzien van het verblijf in de kantoren, werkplaatsen of op andere arbeidsterreinen zijn vastgesteld.
2. Indien de ambtenaar verhinderd is zijn functie te vervullen, is hij verplicht dit zo spoedig mogelijk mede te delen of te doen mededelen.

Artikel 15:1:e Nevenwerkzaamheden

1. De ambtenaar is verplicht aan het college, op een door dit orgaan te bepalen wijze, opgave te doen van de nevenwerkzaamheden die hij verricht of voornemens is te gaan verrichten, die de belangen van de dienst, voorzover deze in verband staan met zijn functievervulling, kunnen raken
2. Er wordt een registratie gevoerd op basis van de ingevolge het eerste lid gedane opgaven
3. Het is de ambtenaar verboden nevenwerkzaamheden te verrichten waardoor de goede vervulling van zijn functie of de goede functionering van de openbare dienst, voorzover deze in verband staat met zijn functievervulling, niet in redelijkheid zou zijn verzekerd. Omtrent dit verbod kunnen nadere regels worden gesteld
4. Het college regelt de openbaarmaking van de in het eerste lid bedoelde nevenwerkzaamheden van de gemeentesecretaris en directeuren van gemeentelijke diensten en bedrijven, alsmede van andere ambtenaren aangesteld in een functie waarvoor ter bescherming van de integriteit van de openbare dienst openbaarmaking van nevenwerkzaamheden noodzakelijk is.

Artikel 15:1:f Melding financiële belangen

1. Het college wijst ambtenaren aan die zijn aangesteld in een functie waaraan in het bijzonder het risico van financiële belangenverstrengeling of het risico van oneigenlijk gebruik van koersgevoelige informatie verbonden is.
2. De ambtenaar bedoeld in het eerste lid meldt aan het college, op een door dit orgaan te bepalen wijze, zijn financiële belangen respectievelijk bezit van en transacties in effecten, die de belangen van de dienst, voor zover deze in verband staan met de functievervulling, kunnen raken.
3. Er wordt een registratie gevoerd van de meldingen bedoeld in het tweede lid.
4. Het is de ambtenaar verboden financiële belangen te hebben, effecten te bezitten en transacties in effecten te verrichten waardoor de goede vervulling van zijn functie of de goede functionering van de openbare dienst, voorzover deze in verband staat met zijn functievervulling, niet in redelijkheid zou zijn verzekerd. Omtrent dit verbod kunnen nadere regels worden gesteld.

Artikel 15:1g Aanneming en levering ten behoeve van de openbare dienst

1. Het is de ambtenaar verboden middellijk of onmiddellijk deel te nemen aan aannemingen en leveringen ten behoeve van de openbare dienst.
2. Het college kan regelen stellen betreffende het deelnemen van de ambtenaar, middellijk of onmiddellijk, aan aannemingen en leveringen ten behoeve van anderen.

Artikel 15:1:7

(vervallen)

Artikel 15:1:9 Verbod op aandeelhouderschap e.d.

(Vervallen)

Artikel 15:1:10 Staking bij een particuliere werkgever

1. De ambtenaar kan niet worden verplicht, indien bij enig particulier werkgever een staking is uitgebroken of een uitsluiting plaats heeft, ter vervanging van stakers of uitgeslotenen werkzaamheden te verrichten of werknemers bij het verrichten van werkzaamheden behulpzaam te zijn, tenzij naar het oordeel van het college zulks met het oog op openbare veiligheid of gezondheid of voor de regelmatige functionering van de openbare dienst van de gemeente noodzakelijk is.
2. Ter zake van de toepassing van het bepaalde in het eerste lid wordt zo spoedig mogelijk overleg gepleegd in de commissie, bedoeld in artikel 12:1 tweede lid.

Artikel 15:1:11 Aanvaarden andere werkzaamheden

1. De ambtenaar is verplicht, indien hij daartoe door of namens het college wordt aangewezen, in tijden van oorlog, oorlogsgevaar of andere buitengewone omstandigheden andere werkzaamheden te verrichten dan die welke hij gewoonlijk verricht, mits deze werkzaamheden strekken ter uitvoering van de taak die de gemeente in die tijden heeft of zal krijgen, dan wel ertoe strekken een zo goed en ongestoord mogelijke uitvoering van die taak te verzekeren.
2. De ambtenaar is verplicht, indien hij daartoe door het college wordt aangewezen, taken te verrichten in het kader van de Wet veiligheidsregio's.
3. In geval van een ramp of crisis als bedoeld in artikel 1 Wet veiligheidsregio's, is de ambtenaar die is aangewezen op grond van het tweede lid van dit artikel verplicht de taken in het kader van de Wet veiligheidsregio's te verrichten onder leiding en toezicht van het bevoegd gezag van de veiligheidsregio waar de ramp of crisis plaatsvindt.
4. De ambtenaar, op grond van het eerste of tweede lid aangewezen, is te allen tijde verplicht lessen te volgen en deel te nemen aan oefeningen welke verband houden met zijn in dat lid aangeduide taak.
5. De aanwijzing, bedoeld in het eerste of tweede lid geschiedt slechts, indien de persoonlijke omstandigheden van de ambtenaar zulks redelijkerwijs toelaten.

Artikel 15:1:12 Vergoeding van schade

1. De ambtenaar kan worden verplicht tot gehele of gedeeltelijke vergoeding van door de gemeente geleden schade, voor zover deze aan zijn schuld of nalatigheid is te wijten.
2. Het bedrag van de schadevergoeding en de wijze van inhouding daarvan op zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n) worden niet vastgesteld dan nadat de ambtenaar in de gelegenheid is gesteld zich schriftelijk of mondeling te verantwoorden en ter zake van de wijze van inhouding zijn wensen kenbaar te maken.

Artikel 15:1:13 Plichten rekenplichtige ambtenaar

1. De rekenplichtige ambtenaar wordt voor de verplichting tot aanzuivering van een tekort geheel of gedeeltelijk ontheven naarmate hij het beheer nauwgezet heeft gevoerd en de nodige voorzorgen heeft genomen voor de bewaring van gelden en geldswaardige papieren.
2. Vloeit de verplichting tot aanzuivering van een tekort voort uit een aansprakelijkheid voor ondergeschikt personeel dan wordt bovendien in aanmerking genomen in hoeverre hij op de handelingen van dat personeel deugdelijk toezicht heeft gehouden.
3. De rekenplichtige ambtenaar is van zijn verantwoordelijkheid ontheven gedurende de tijd dat hij door ziekte of wettige afwezigheid zijn beheer niet persoonlijk heeft gevoerd, indien gedurende die tijd zijn functie wordt waargenomen krachtens aanwijzing door of namens het college.

Artikel 15:1:14 Klachten van derden

(vervallen)

Artikel 15:1:15 Beoordeling van de ambtenaar

1. Het college kan bepalen, dat met inachtneming van door het college te stellen regelen over de ambtenaar periodiek een beoordeling wordt uitgebracht omtrent de wijze waarop hij zijn **functie** vervult en omtrent zijn gedragingen tijdens de uitoefening daarvan
2. Onverminderd het bepaalde in het eerste lid wordt met de ambtenaar zijn gedrag besproken tijdens de uitoefening van zijn functie of de wijze waarop hij zijn functie vervult, voor zover deze aanleiding geven tot aanmerkingen, waarbij tevens aandacht wordt geschonken aan de wijze waarop het gedrag of de wijze waarop hij zijn functie vervult naar het oordeel van het college verbeterd kan worden.

Artikel 15:1:16 Dragen van uniform of dienstkleding

1. De ambtenaar is verplicht tijdens de vervulling van zijn functie de door het college voor die functie of voor bepaalde werkzaamheden voorgeschreven kleding of uniform en onderscheidingstekenen te dragen.

2. Het deelnemen aan betogingen en optochten in het voorgeschreven uniform is de ambtenaar slechts toegestaan, indien daarvoor door of namens het college toestemming is gegeven.
3. Het is de ambtenaar verboden om bij gekleed gaan in uniform insignes of andere onderscheidingstekens of in dienst uniformkledingstukken te dragen, een en ander voor zover die niet van gemeentewege zijn verstrekt of voorgeschreven of tot het dragen waarvan niet door het college vergunning is verleend. Dit verbod is niet van toepassing ten aanzien van ordetekenen tot het aannemen of dragen waarvan door het hoger bestuursorgaan verlof is verleend.
4. Bij afzonderlijke regeling kunnen regelen worden gesteld betreffende de verstrekking, reiniging en herstelling van de in het eerste lid bedoelde kleding.

Artikel 15:1:17 Standplaats

1. Indien het dienstbelang dit eist, kan de ambtenaar de verplichting worden opgelegd in of meer nabij zijn standplaats te gaan wonen.
2. Onder standplaats dient te worden verstaan: de gemeente of het met name genoemde gedeelte van de gemeente, waar de ambtenaar gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht.
3. Het college kan ter uitvoering van het in het eerste lid bepaalde nadere regels stellen.

Artikel 15:1:18 Dienstwoning

1. De ambtenaar is verplicht, indien hem door het college een dienstwoning is aangewezen, deze te betrekken en zich ter zake van de bewoning en het gebruik te gedragen naar de voorschriften die daaromtrent zijn gesteld.
2. Hij draagt de onderhoudskosten welke volgens de wet en het plaatselijk gebruik gemeenlijk voor rekening van de huurder zijn, tenzij terzake een afwijkende regeling is vastgesteld.

Artikel 15:1:19 Verbod betreden arbeidsterrein

Aan de ambtenaar kan door of namens het college de toegang tot de kantoren, werkplaatsen of andere arbeidsterreinen, dan wel het verblijf aldaar worden ontzegd.

Artikel 15:1:20 Infectieziekten

1. De ambtenaar die in contact staat of kort geleden gestaan heeft met een persoon, die een ziekte heeft, waarvoor ingevolge het krachtens de Wet publieke gezondheid bepaalde een nominatieve aangifteplicht geldt, mag zijn functie niet vervullen en heeft geen toegang tot de dienstgebouwen, -lokalen en -terreinen voor zolang de hoofdinspecteur of de inspecteur van het staatstoezicht op de volksgezondheid niet heeft verklaard, dat hij het gevaar voor overbrenging van een infectieziekte, of het gevaar dat hij verdacht moet worden te lijden aan zodanige ziekte, geweken acht.
2. De ambtenaar die verkeert in de in het vorige lid omschreven situatie, is verplicht daarvan ten spoedigste kennis te geven aan het college. Hij is gehouden zich te gedragen naar de door of vanwege het college gegeven aanwijzingen, waaronder die met betrekking tot het ondergaan van een geneeskundig onderzoek.
3. De ambtenaar geniet over de tijd, gedurende welke het hem overeenkomstig het bepaalde in dit artikel verboden is zijn functie te vervullen, zijn volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n).

Artikel 15:1:21

(vervallen)

Artikel 15:1:22 Reis- en verblijfskosten

(verplaatst naar hoofdstuk 3)

Artikel 15:1:23 Vergoeden van schade

1. Aan de ambtenaar wordt de schade aan hem toebehorende kleding en uitrusting, geen motorrijtuig in de zin van de Wet Aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen zijnde, vergoed welke hij buiten zijn schuld of nalatigheid lijdt ten gevolge van de vervulling van zijn functie, voor zover die schade niet bestaat uit de normale slijtage dier goederen.
2. Aan de ambtenaar wordt schade vergoed aan een aan hem toebehorend motorrijtuig in de zin van de Wet aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen welke hij lijdt ten gevolge van de vervulling van zijn functie, tenzij:

a. die schade bestaat uit de normale slijtage of
b. er sprake is van aan opzet of bewuste roekeloosheid grenzende verwijtbaarheid of
c. de ambtenaar in de regel 10.000 of meer kilometers per jaar rijdt ten behoeve van de dienst en per kilometer een vergoeding ontvangt gelijk aan of hoger dan het belastingvrije bedrag per kilometer.

Artikel 15:1:24 Gebruik motorrijtuig
Het is de ambtenaar slechts toegestaan een hem toebehorend motorrijtuig in de zin van de Wet Aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen bij de vervulling van zijn functie te gebruiken, indien en voor zover hem daartoe door of namens het college toestemming is verleend. Aan deze toestemming kunnen bepaalde voorwaarden worden verbonden.

Artikel 15:1:25
Het college kan bepalen in welke niet elders voorziene gevallen schadeloosstelling en vergoeding van kosten zullen worden verleend.

Artikel 15:1:26 Volgen van een opleiding
De ambtenaar is, indien het college dit bepaalt, verplicht zich voor het volgen van een bijzondere vakopleiding beschikbaar te stellen of enig ander door het college nader aan te duiden onderwijs te volgen. De aan het volgen van het in dit artikel bedoelde onderwijs verbonden kosten komen ten laste van de gemeente.

Artikel 15:1:27
1. Aan de ambtenaar die dit wenst wordt, indien en voor zolang de belangen van de dienst zich daartegen niet verzetten, voor het aantal uren dat noodzakelijk is voor het volgen van de lessen, verlof met behoud van salaris en toegekende salaristoelage(n) verleend voor het volgen van onderwijs, gericht op de openbare dienst, voor zover zulk onderwijs niet vanwege de gemeente wordt gegeven.

1. Onverminderd het bepaalde in het eerste lid wordt aan de ambtenaar beneden de leeftijd van 18 jaar die dit wenst, indien en voor zolang de belangen van de dienst zich daartegen niet verzetten, gedurende ten hoogste één dag per week verlof met behoud van salaris en toegekende salaristoelage(n) verleend voor het volgen van lessen aan inrichtingen voor voortgezet, herhalings- of vakonderwijs en vormingsinstituten voor leerplichtvrije jeugd.

Artikel 15:1:28 Bijzondere prestaties
(verplaatst naar hoofdstuk 3)

Artikel 15:1:29
Ter zake van niet-naleving van bepalingen welke redelijkerwijs niet kunnen worden geacht de ambtenaar bekend te zijn, worden hem geen voordelen onthouden of nadelen toegebracht.

Artikel 15:1:30 Borstvoeding
Aan de vrouwelijke ambtenaar, die een borstkind heeft, wordt gedurende ten hoogste 1 jaar na de geboorte van het kind de gelegenheid gegeven haar kind te zogen dan wel de borstvoeding te kolven

Artikel 15:1:31 Voorkomen benadeling lid Georganiseerd Overleg
De gemeente draagt er zorg voor dat degene die als lid of als plaatsvervangend lid door een organisatie is aangewezen voor de commissie bedoeld in artikel 12:1, tweede lid, dan wel activiteiten vervult waarvoor hij krachtens artikel 6:4:2 buitengewoon verlof kan genieten, niet uit hoofde van zijn lidmaatschap of activiteiten wordt benadeeld in zijn positie in de gemeentelijke organisatie.

Artikel 15:1:32 Geheimhouding

1. De ambtenaar is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem in of in verband met zijn betrekking ter kennis is gekomen, voor zover die verplichting uit de aard der zaak volgt.
2. De in het vorige lid bedoelde verplichting bestaat niet tegenover hem aan wie de ambtenaar onmiddellijk of middellijk ondergeschikt is, noch in zover de ambtenaar door de directeur van de verplichting tot geheimhouding is ontheven, noch, tenzij het openbaar belang zich bepaaldelijk daartegen verzet, tegenover de organen met rechtspraak belast.

Artikel 15:2 Klokkenluiders

1. Het college stelt een regeling vast voor het omgaan met vermoedens van misstanden.
2. Ambtenaren en door het college aangewezen interne vertrouwenspersonen die misstanden conform de vast te stellen regeling aan de orde stellen, mogen niet om die reden worden ontslagen of anderszins in hun positie binnen de gemeente benadeeld worden.

Artikel 15:3 Kinderopvang

(vervallen)

Hoofdstuk 16 Disciplinaire straffen

Artikel 16:1:1 Plichtsverzuim

1. De ambtenaar die de hem opgelegde verplichtingen niet nakom of zich overigens aan plichtsverzuim schuldig maakt dan wel bij herhaling aanleiding geeft tot toepassing te zijnen aanzien van maatregelen van inhouding, beslag of korting, als bedoeld in de tweede titel van de Ambtenarenwet, kan deswege disciplinair worden gestraft.
2. Plichtsverzuim omvat zowel het overtreden van enig voorschrift als het doen of nalaten van iets dat een goed ambtenaar in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen.

Artikel 16:1:2 Disciplinaire straffen

1. Naast de mogelijkheid genoemd in artikel 8:13, kunnen de volgende disciplinaire straffen worden toegepast:
   a. schriftelijke berisping;
   b. arbeid buiten de voor de functie van de ambtenaar vastgestelde werktijden zonder vergoeding of tegen een lagere dan de normale vergoeding voor ten hoogste zes uren met een maximum van drie uren per dag en met dien verstande dat deze arbeid niet kan worden opgelegd op zondag en op de voor de ambtenaar geldende kerkelijke feestdagen;
   c. vermindering van vakantie met ten hoogste 1/3 van het aantal uren waarop de ambtenaar voor het desbetreffende kalenderjaar aanspraak heeft;
   d. geldboete tot ten hoogste 1% van het bedrag van het salaris per jaar;
   e. niet-betaling van het salaris, doch ten hoogste tot een bedrag overeenkomende met het salaris over een halve maand;
   f. stilstand van verhoging van salaris, met uitzondering van verhogingen als gevolg van algemene loonmaatregelen, een herwaardering van de functie daaronder begrepen, voor ten hoogste vier jaren;
   g. vermindering van salaris met ten hoogste het bedrag van de laatste twee periodieke verhogingen, of, indien aan de door de ambtenaar beklede functie geen schaal is verbonden, vermindering van het salaris met ten hoogste 5%, een en ander voor de tijd van niet langer dan twee jaren;
   h. plaatsing in een andere functie, al of niet in een ander onderdeel van de dienst, voor bepaalde of onbepaalde tijd en met of zonder vermindering van salaris en de toegekende salaristoelage(n);
   i. schorsing voor een bepaalde tijd zonder of met gedeeltelijk genot van salaris en de toegekende salaristoelage(n) ;

2. De straffen genoemd in het eerste lid, onder a t/m g, worden opgelegd door het college; de straffen genoemd onder h en i, alsmede de straf genoemd in artikel 8:13, worden opgelegd door het bestuursorgaan dat bevoegd is tot aanstelling in de laatstelijk door de ambtenaar vervulde functie.
3. Bij het opleggen van een straf kan worden bepaald, dat zij niet ten uitvoer zal worden gelegd indien de betrokken ambtenaar zich gedurende de bij het opleggen van de straf te bepalen termijn niet

schuldig maakt aan soortgelijk plichtsverzuim als waarvoor de bestraffing plaatsvindt, noch aan enig ander ernstig plichtsverzuim en zich houdt aan bij het opleggen van de straf eventueel te stellen bijzondere voorwaarden.

Artikel 16:1:3 Verantwoording

1. De verantwoording door de ambtenaar geschiedt, indien deze niet schriftelijk plaatsvindt, ten overstaan van het college of ten overstaan van een door het college aangewezen vertegenwoordiger. De verantwoording vindt niet eerder dan 6 maal 24 uur en niet later dan 12 maal 24 uur plaats. Op verzoek van de ambtenaar kan van deze termijn worden afgeweken.
2. Geschiedt de verantwoording mondeling, dan wordt daarvan binnen 36 uur proces-verbaal opgemaakt, dat na voorlezing wordt getekend door hem te wiens overstaan de verantwoording plaats heeft en door de ambtenaar. Weigert de ambtenaar de ondertekening, dan wordt daarvan in het proces-verbaal, zo mogelijk met vermelding van de redenen, melding gemaakt. Een afschrift van het proces-verbaal wordt de ambtenaar uitgereikt.
3. Indien de ambtenaar zulks verlangt, worden hij en zijn raadsman in de gelegenheid gesteld kennis te nemen van de ambtelijke rapporten of andere bescheiden welke op de hem ten laste gelegde feiten betrekking hebben.

Artikel 16:1:4

De ambtenaar verstrekt het college een bewijs van ontvangst van het schriftelijk besluit tot strafoplegging.

Artikel 16:1:5

De straf, behalve die van schriftelijke berisping, wordt niet ten uitvoer gelegd zolang zij niet onherroepelijk is geworden, tenzij bij de strafoplegging onmiddellijke tenuitvoerlegging is bevolen.

Hoofdstuk 17 Opleiding en ontwikkeling

Artikel 17:1 Ontwikkeling en mobiliteit

1. De ambtenaar is op de eerste plaats zelf verantwoordelijk voor zijn duurzame inzetbaarheid en loopbaanperspectief, waardoor diens positie op de interne en externe arbeidsmarkt verbetert.
2. In het belang van de organisatie en zichzelf ontwikkelt de ambtenaar zich door middel van scholing en het opdoen van werkervaring.
3. De ambtenaar maakt actief gebruik van het gemeentelijk loopbaanbeleid.

Artikel 17:1:2 Studieadvies en psychologisch onderzoek

(vervallen)

Artikel 17:1:3 Termijn studiefaciliteiten

(vervallen)

Artikel 17:1:4

(vervallen)

Artikel 17:1:5 Bekend maken resultaten

(vervallen)

Artikel 17:1:6 Vergoeding van studiekosten

(vervallen)

Artikel 17:1:7 Terugbetalen van studiekostenvergoeding

(vervallen)

Artikel 17:1:8 Verlof
(vervallen)

Artikel 17:1:9
(vervallen)

Artikel 17:1:10
(vervallen)

Artikel 17:1:11
(vervallen)

Artikel 17:1:12
(vervallen)

Artikel 17:2 Loopbaanadvies
1. Het college begeleidt en ondersteunt de ambtenaar bij het verbeteren en ontwikkelen van diens inzetbaarheid en mobiliteit.
2. Het college voert een actief intern en extern mobiliteitsbeleid en onderhoudt loopbaanbeleid, gericht op mobiliteit en organisatieverandering.
3. Het college wijst de ambtenaar op diens mogelijkheden binnen het gemeentelijk loopbaanbeleid.

Artikel 17:3 Individueel loopbaanbudget
1. De ambtenaar heeft jaarlijks recht op een loopbaanbudget van € 500.-.
2. Indien bij inwerkingtreding van dit artikel het college een opleidingsplan heeft vastgesteld dat gelijkwaardige ruimte biedt aan loopbaanontwikkeling op basis van individuele wensen over loopbaanactiviteiten gericht op vergroting van inzetbaarheid kan dit opleidingsplan ongewijzigd worden voortgezet ongeacht het bepaalde in het eerste lid. Dit na instemming van de ondernemingsraad.
3. De ambtenaar zet het loopbaanbudget in ten behoeve van loopbaangerelateerde activiteiten, zoals opleiding, training, scholing, loopbaanadvies, coaching en ontwikkeling, gericht op de vergroting van zijn inzetbaarheid en zijn arbeidsmarktpotentie ten behoeve van een andere functie binnen of buiten de organisatie.
4. De in het derde lid genoemde activiteiten dienen te zijn gericht op een reëel loopbaanperspectief.
5. Afspraken over de wijze van besteding van het loopbaanbudget worden vastgelegd in een (aanvulling op het) persoonlijk ontwikkelingsplan.
6. Het resterende budget dat na verloop van het kalenderjaar waarin de aanspraak is opgebouwd niet is benut, komt te vervallen.
7. In afwijking op het bepaalde in het zesde lid kan de ambtenaar het loopbaanbudget gedurende maximaal drie jaar opsparen, om daarmee eenmalig een duurdere activiteit te financieren. Dit wordt vastgelegd in (een aanvulling op) het persoonlijk ontwikkelingsplan.
8. Indien na toepassing van het bepaalde in het zevende lid na verloop van de overeengekomen periode het budget niet of niet volledig is benut komt het resterende budget te vervallen.
9. Dit artikel is geldig in 2013, 2014 en 2015.

Artikel 17:3:1 Lokale faciliteit bij uitstekend functioneren vanaf 2014
1. De ambtenaar die na het bereiken van het voor hem geldende maximum salaris in twee opeenvolgende jaren een beoordeling als ‘uitstekend’ heeft gehad, heeft recht op een budget van € 1.000,-- voor loopbaangerelateerde activiteiten, zoals bedoeld in artikel 17:3 derde lid.
2. Het in het eerste lid bedoelde budget kan worden aangewend binnen 24 maanden na de tweede beoordeling als ‘uitstekend’.
3. Nadat de ambtenaar een budget als bedoeld in het eerste lid heeft gehad, begint weer een nieuwe wachttijd te lopen.

Artikel 17:4 Persoonlijk ontwikkelingsplan
1. Naast de afspraken over het individueel loopbaanbudget leggen het college en de ambtenaar in een persoonlijk ontwikkelingsplan de afspraken vast over de loopbaanontwikkeling en de vereiste kennis en vaardigheden van de ambtenaar, alsmede een in dat kader door hem te volgen opleiding en de te ondernemen activiteiten.
2. Het persoonlijk ontwikkelingsplan wordt ten minste een keer per drie jaar opgesteld en door het college vastgesteld.
3. Een te volgen opleiding en de te ondernemen activiteiten passen in de doelstellingen, criteria en budgettaire voorwaarden van het gemeentelijk opleidingsbeleid, zoals neergelegd in het door het college vastgestelde opleidingsplan.
4. De kosten die gemaakt worden in het kader van de in het persoonlijk ontwikkelingsplan opgenomen opleiding en activiteiten worden door het college vergoed.
5. In het persoonlijk ontwikkelingsplan worden afspraken vastgelegd met betrekking tot benodigd verlof en eventuele verdere medewerking van de zijde van de werkgever die de ambtenaar in staat moeten stellen de gemaakte afspraken uit te voeren.
6. In het persoonlijk ontwikkelingsplan worden afspraken vastgelegd met betrekking tot een of meer van de volgende onderwerpen:
   - de keuze van opleidingsvorm of instituut, alsmede de redelijkerwijs te maken kosten;
   - de periode gedurende welke een studie gevolgd zal worden;
   - de minimaal te behalen resultaten en te maken voortgang;
   - de omstandigheden onder welke een te volgen studie kan worden onderbroken of gestopt;
   - de gehele of gedeeltelijke terugbetaling van de genoten vergoeding bij het voortijdig afbreken van een studie door de ambtenaar;
   - de gehele of gedeeltelijke terugbetaling van de genoten vergoeding bij het verlaten van de gemeentelijke dienst binnen een te bepalen periode na afronding van de studie;
   - eventuele andere onderwerpen die van belang zijn voor een goede uitvoering van de gemaakte afspraken.

Artikel 17:5 Loopbaanadvies
De ambtenaar heeft na elke periode van vijf jaar recht op loopbaanadvies bij een door het college aangewezen interne of externe deskundige.

Artikel 17:6
In het persoonlijk ontwikkelingsplan van en het functioneringsgesprek met een ambtenaar van 50 jaar en ouder stelt het college zijn belasting en belastbaarheid aan de orde. Zonodig worden naar aanleiding hiervan afspraken gemaakt over aanpassingen in het individuele takenpakket.

Artikel 17:7 Flankerend beleid
Het college stelt vast welke mobiliteitsbevorderende voorzieningen beschikbaar kunnen worden gesteld aan ambtenaren die zich in een Van-werk-naar-werk-traject bevinden.

Hoofdstuk 18 Verplaatsingskosten

Artikel 18:1:1 Begripsomschrijvingen
1. Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:
   a. betrokkene: de ambtenaar of gewezen ambtenaar in de zin van de CAR;
   b. woongebied: een door het college aan te wijzen gebied aansluitend aan het grondgebied van de gemeente;
   c. standplaats: de gemeente of het met name genoemde deel daarvan, waar de ambtenaar gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht;
   d. gezinsleden: de echtgenoot, geregistreerde partner van de betrokkene en de kinderen, stief- en pleegkinderen van de betrokkenen en/of van de echtgenoot, geregistreerde partner voor zover zij samenwonen;
   e. eigen huishouding voeren: het zelfstandig en voor eigen rekening bewonen van woonruimte, voorzien van eigen meubilair en stoffering, een en ander ter beoordeling van het bevoegde gezag;

f. berekeningsbasis: het twaalfvoud van het salaris per maand inclusief eventuele salaristoelage(n), dan wel hetgeen daarmede overeenkomt ingeval dat artikel niet op hem van toepassing is - die betrokkene geniet op het berekeningstijdstip, vermeerderd met de aanspraak op de vakantieuitkering en in voorkomende gevallen vermeerderd met:
   i. genoten wachtgeld of uitkering krachtens hoofdstuk 10 of 11 of een genoten werkloosheidsuitkering krachtens de WW en eventueel hoofdstuk 10a;
   ii. genoten herplaatsingstoelage krachtens hoofdstuk 12 van het pensioenreglement;

g. berekeningstijdstip:
   1e datum waarop de betrokkene verhuist;
   2e indien de betrokkene verhuist voor de datum dat de functie feitelijk wordt vervuld, de datum van ingang van de functievervulling;
   3e bij het overlijden of ontslag van de betrokkene, de datum waarop laatstelijk salarisbetaling heeft plaatsgevonden;
h. verplaatsen en verplaatsing: veranderen onderscheidenlijk verandering van de standplaats van de betrokkene in opdracht van het bestuursorgaan;
i. verplaatsingskostenvergoeding: tegemoetkoming in de kosten van een verplaatsing, dan wel van een verhuizing voortvloeiende uit indiensttreding of ontslag, ofwel een tegemoetkoming in reis- en pensionkosten voor de periode dat de verhuizing nog niet heeft plaatsgevonden;
j. dienstwoning: de door het bevoegde gezag aan de betrokkene in verband met de uitoefening van zijn functie aangewezen woning.

2. Bij de toepassing van dit hoofdstuk wordt artikel 1:2:1 in acht genomen.

Artikel 18:1:2 Tegemoetkoming verhuiskosten
1. De betrokkene, die vanwege het dienstbelang de verplichting is opgelegd om in of meer nabij zijn standplaats te gaan wonen, als bedoeld in artikel 15:1:17, tweede lid, wordt een tegemoetkoming in verhuiskosten verleend.
2. De betrokkene die in verband met een indiensttreding is verhuisd en aan wie binnen twee jaar na verhuizing ontslag op verzoek wordt verleend of die ten gevolge van aan hem te wijten feiten of omstandigheden binnen twee jaren na de verhuizing wordt ontslagen, dient de hem toegekende tegemoetkoming in verhuiskosten terug te betalen. Overgang zonder onderbreking naar een andere tak van dienst van dezelfde gemeente of naar een van haar bedrijven of instellingen wordt niet als ontslag op verzoek beschouwd.
3. De tegemoetkoming in verhuiskosten wordt aan de betrokkene, die in verband met een indiensttreding dient te verhuizen, slechts verleend, indien hij schriftelijk heeft verklaard dat een verplichting tot terugbetalen als bedoeld in het vorige lid hem bekend is.

Artikel 18:1:3
1. De betrokkene, die in opdracht van het bestuursorgaan, anders dan in verband met een verplaatsing of indiensttreding, een dienstwoning betrekt of verlaat, wordt een tegemoetkoming in verhuiskosten verleend.
2. Indien het verlaten van een dienstwoning samenhangt met een ontslag op verzoek anders dan een ontslag op verzoek met recht op uitkering voor vervroegd uittreden, of met een ontslag als gevolg van aan betrokkene te wijten feiten of omstandigheden en het ontslag niet ingaat binnen twee jaren nadat de dienstwoning is betrokken, kan een gedeeltelijke tegemoetkoming in verhuiskosten worden verleend.
3. Indien het verlaten van een dienstwoning verband houdt met het overlijden van de betrokkene, wordt een tegemoetkoming in verhuiskosten verleend aan de nagelaten gezinsleden.
4. Bij toepassing van het tweede en derde lid wordt een vergoeding in de verhuiskosten, bedoeld in artikel 18:1:5, eerste lid, verleend, met dien verstande dat deze vergoeding niet meer bedraagt dan die waarop aanspraak zou bestaan bij verhuizing binnen het woongebied.

Artikel 18:1:4
Geen tegemoetkoming in verhuiskosten ingevolge de artikelen 18:1:2 en 18:1:3 wordt verleend, indien de verhuizing niet heeft plaatsgevonden binnen twee jaar nadat de verplichting tot verhuizen is opgelegd dan wel na de datum van het ontslag, het overlijden of de verplaatsing.

Artikel 18:1:5

1. De tegemoetkoming in verhuiskosten kan slechts bestaan uit:
   a. een bedrag voor de kosten van transport van de bagage en van de inboedel van de betrokkene en zijn gezinsleden naar de nieuwe woning, waaronder begrepen de kosten van het in- en uitpakken van breekbare zaken;
   b. een bedrag voor dubbel woonkosten, gelijk aan de noodzakelijk te maken kosten, met een maximum van € 310,51 per maand met dien verstande dat de tegemoetkoming ten hoogste voor vier maanden wordt verleend;
   c. een bedrag voor alle andere direct uit de verhuizing voortvloeiende kosten, met een maximum van € 6.209,70.

2. Indien de betrokkene op de dag van de verhuizing een eigen huishouding voert, wordt het bedrag bedoeld in het eerste lid, onderdeel c, voor zover bij of krachtens dit artikel niet anders is bepaald, gesteld op een tegemoetkoming van 3% van de berekeningsbasis voor ieder woon- of slaapvertrek, tot een maximum van vier van deze vertrekken, die de achtergelaten woning telt, met dien verstande dat het maximumbedrag genoemd in het eerste lid, onderdeel c, niet overschreden wordt.
3. Indien het betreft een verhuizing van een gezin, waarin de echtgenoten, geregistreerde partners beide betrokkene zijn in de zin van dit hoofdstuk en afzonderlijk opdracht hebben om te verhuizen of zijn verplaatst, wordt voor beide betrokkenen de berekeningsbasis vastgesteld. Ingeval beide betrokkenen een deeltijdbetrekking hebben en niet tevens een deeltijdbetrekking bij een andere werkgever die aanspraak geeft op een tegemoetkoming in verhuiskosten, wordt de berekeningsbasis vastgesteld als ware er sprake van een voltijdbetrekking. De tegemoetkoming wordt toegekend op grond van de hoogste berekeningsbasis.
4. Indien de betrokkene geen eigen huishouding voert, wordt geen tegemoetkoming als bedoeld in het eerste lid, onder c, verleend. Indien bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven, kan voor deze kosten niettemin een tegemoetkoming worden verleend van 3% van de berekeningsbasis.

Artikel 18:1:6 Tegemoetkoming woon- werkverkeer

1. De betrokkene die vanwege het dienstbelang de verplichting is opgelegd om in of meer nabij zijn standplaats te gaan wonen, zoals bedoeld in artikel 15:1:17 en daarin, ondanks alle pogingen daartoe, niet slaagt heeft aanspraak op een vergoeding van de kosten voor het dagelijks reizen tussen de woning en de plaats van tewerkstelling, zolang hij bij de verhuizing in aanmerking zou kunnen komen voor een tegemoetkoming in de verhuiskosten.
2. Een betrokkene als bedoeld in het eerste lid, die naar het oordeel van het bestuursorgaan niet dagelijks heen en weer kan reizen, heeft, tenzij van gemeentewege al dan niet tegen betaling in huisvesting wordt voorzien, aanspraak op een tegemoetkoming in de pensionkosten voor verblijf in een pension in of nabij het gebied als bedoeld in artikel 15:1:17, benevens een tegemoetkoming voor ten hoogste eenmaal per week in de reiskosten naar de plaats waar hij metterwoon nog gevestigd is.
3. Indien een betrokkene als bedoeld in het eerste en tweede lid, naar het oordeel van het bestuursorgaan niet alles, wat redelijkerwijs van hem mag worden verwacht, heeft gedaan om zo spoedig mogelijk te verhuizen, komt hij niet langer in aanmerking voor tegemoetkomingen als bedoeld in het eerste en tweede lid.
4. Een betrokkene die een functie voor betrekkelijk korte duur bekleedt of voor betrekkelijk korte duur elders is geplaatst en als gevolg daarvan niet behoeft te verhuizen kan een tegemoetkoming in de reiskosten als bedoeld in het eerste lid worden verleend, dan wel een tegemoetkoming overeenkomstig het tweede lid, indien de betrokkene naar het oordeel van het bestuursorgaan niet dagelijks heen en weer kan reizen.

Artikel 18:1:7 Hoogte tegemoetkoming

1. De tegemoetkoming in reiskosten bedoeld in artikel 18:1:6, eerste en vierde lid, is gelijk aan de gemaakte kosten van het openbaar vervoer op basis van het tarief van de tweede klasse.
2. De vergoeding die plaatsvindt op basis van het eerste lid is, voor dat deel dat gebruik wordt gemaakt van de trein, gemaximeerd op het bedrag van € 3.984,-- per jaar.
3. De betrokkene die met de trein reist en van de woning of het pension met het ander (aansluitend) openbaar vervoer naar het eerst mogelijke station kan reizen maar van dit openbaar vervoer geen gebruik maakt en in de plaats daarvan met eigen vervoer naar dat station reist, ontvangt een tegemoetkoming van € 103,78 op jaarbasis.

4. De tegemoetkoming in reiskosten bedoeld in artikel 18:1:6, eerste en vierde lid, is, indien het college de plaats van tewerkstelling van een betrokkene heeft aangewezen als een plaats van tewerkstelling die niet door openbaar vervoer is te bereiken, of indien de betrokkene behoort tot een aangewezen groep voor wie de plaats van tewerkstelling vanwege de opgedragen werktijden niet per openbaar vervoer is te bereiken, € 0,17 per kilometer met een maximum van 20 kilometer enkele reis.
5. De betrokkene, die naar het oordeel van het college de plaats van tewerkstelling met het openbaar vervoer kan bereiken maar daarvan geen gebruik maakt, heeft aanspraak op een tegemoetkoming van 25% van de tegemoetkoming bedoeld in het vierde lid.

Artikel 18:1:7a
(Vervalt)

Artikel 18:1:8 Niet verhuisplichtig, toch een tegemoetkoming woon-werkverkeer
Indien het bevoegde gezag de plaats van tewerkstelling van een betrokkene die niet conform artikel 15:1:17 verhuisplichtig is, heeft aangewezen als een plaats van tewerkstelling die niet met het openbaar vervoer is te bereiken, of indien de betrokkene behoort tot een aangewezen groep voor wie de plaats van tewerkstelling vanwege de opgedragen werktijden niet per openbaar vervoer is te bereiken, wordt aan de betrokkene voor de gehele duur van het dienstverband een vergoeding per afgelegde kilometer verstrekt. De hoogte van deze vergoeding wordt vastgesteld door het bevoegde gezag.

Artikel 18:1:9 Pensionkosten
1. De tegemoetkoming in pensionkosten als bedoeld in artikel 18:1:6, tweede lid, bedraagt voor de betrokkene die gewoonlijk met gezinsleden samenwoont 90% en voor de overige betrokkenen 60% van de betaalde pensionkosten, voor zover deze kosten niet uitgaan boven de door het bestuursorgaan redelijk geoordeelde pensionkosten.
2. De tegemoetkoming in reiskosten voor gezinsbezoek dan wel voor het bezoeken van de plaats waar betrokkene nog is gehuisvest is gelijk aan de kosten van het gebruik van het openbaar vervoer en wel naar het tarief van de laagste klasse.

Artikel 18:1:10 Duur tegemoetkoming reis- en pensionkosten
1. De tegemoetkoming ingevolge het bepaalde in de artikelen 18:1:7 en 18:1:9 wordt voor de eerste keer voor niet langer dan zes maanden verleend. Het bevoegde gezag kan deze termijn op verzoek van betrokkene telkens voor niet langer dan zes maanden verlengen.
2. Geen aanspraak op tegemoetkoming in reis- en/of verblijfkosten bestaat indien de declaratie van de in een kalendermaand gemaakte kosten conform artikel 18:1:7, eerste lid, en artikel 18:1:14, in geval wordt gekozen voor het vergoedingssysteem zoals dat gold vóór 1 juli 2004, niet binnen drie maanden na die kalendermaand bij het bevoegde gezag is ingediend.
3. Het bevoegd gezag is bevoegd te bepalen dat de tegemoetkomingen vastgesteld op basis van artikel 18:1:7, eerste lid, en artikel 18:1:14 maandelijks zonder declaratie worden uitbetaald met inachtneming van een korting op de bedragen van 6%.

Artikel 18:1:11 Procedure tegemoetkoming verhuiskosten
1. De aanvraag voor een tegemoetkoming in verhuiskosten dient voor de datum van de verhuizing bij het bestuursorgaan te zijn ingediend.
2. Zo spoedig mogelijk na de verhuizing doch in ieder geval binnen zes maanden daarna doe t de betrokkene bi j het bestuursorgaan opgave van de kosten als bedoeld in artikel 18:1:5, eerste lid, onder b.

Artikel 18:1:12 Voorschot
Het bestuursorgaan kan ter zake van dit hoofdstuk bedoelde tegemoetkomingen een voorschot verlenen..

Artikel 18:1:13 Slotbepaling
Het college kan voor zover nodig in afwijking van de bij of krachtens dit hoofdstuk gestelde regels beslissen in individuele gevallen, waarin deze regelen naar het oordeel van het college niet of niet naar redelijkheid voorzien.

Artikel 18:1:14 Overgangsrecht
De betrokkene aan wie voor 1 juli 2004 een tegemoetkoming woon-werkverkeer op grond van artikel 18:1:7, vierde lid zoals dat luidde voor 1 juli 2004, is toegekend, heeft gedurende de periode van maximaal twee jaar, welke ingaat op het moment van toekenning, recht op een tegemoetkoming woon-werkverkeer conform de vergoedingssystematiek zoals die gold voor 1 juli 2004. Indien de vergoedingssystematiek zoals die geldt vanaf 1 juli 2004 financieel voordeliger is voor deze betrokkene, dan heeft hij recht op een tegemoetkoming conform de laatstgenoemde vergoedingssystematiek. Indien de medewerker gehoor heeft gegeven aan de verhuisplicht, dan vervalt de tegemoetkoming woon-werkverkeer.

Hoofdstuk 19 Rechtspositieregeling vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer
§ 1 Algemene bepalingen

Artikel 19:1 Werkingssfeer
Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar die door het college aangesteld is als vrijwilliger bij de gemeentelijke brandweer.

Artikel 19:2 Begripsbepaling
Hoofdwerkgever: de werkgever waarbij de vrijwilliger in loondienst is.

Artikel 19:3 Overleg met vakorganisaties
Het overleg over de aangelegenheden die van algemeen belang zijn voor de rechtstoestand van de vrijwilligers vindt plaats in de op grond van artikel 12:1, tweede lid, van de ARG ingestelde commissie voor georganiseerd overleg. Dit geldt ook voor de algemene regels volgens welke het personeelsbeleid gevoerd zal worden.

Artikel 19:4 Informatievoorziening aan de vrijwilliger
1. De vrijwilliger ontvangt op zijn verzoek kosteloos een exemplaar van dit hoofdstuk, van de wijzigingen daarvan en van alle andere schriftelijke regels die hij bij de uitvoering van zijn werkzaamheden heeft na te leven.
2. De vrijwilliger die regels heeft na te leven die niet schriftelijk zijn vastgesteld wordt hierover naar behoren geïnformeerd.

Artikel 19:5 Informatievoorziening aan derden
Een exemplaar van dit hoofdstuk, van de wijzigingen daarvan en van alle regels die ter uitvoering van artikel 125 van de Ambtenarenwet voor de vrijwilliger worden getroffen met inbegrip van de wijzigingen daarop, worden kosteloos ter beschikking gesteld aan:
– de vakorganisaties die deelnemen aan het georganiseerd overleg bedoeld in artikel 19:3, eerste lid;
– ieder ander die daarvoor naar het oordeel van het college in aanmerking komt.

§ 2 Aanstelling en bevordering

Artikel 19:6 Aanstelling in vaste of tijdelijke dienst
1. Het college kan de vrijwilliger aanstellen in vaste dienst, of in tijdelijke dienst voor een bepaalde periode.
2. Een aanstelling in tijdelijke dienst wordt alleen verleend bij wijze van proef.
3. Een aanstelling in tijdelijke dienst wordt voor een periode van maximaal twee jaar verleend. In bijzondere gevallen kan de tijdelijke aanstelling verlengd worden met een periode van ten hoogste een jaar.
4. Het college verleent de vrijwilliger een vaste aanstelling zodra de maximale termijn voor een tijdelijke aanstelling verstreken is, tenzij de proef niet geslaagd is.

Artikel 19:7 Voorwaarden voor aanstelling
1. Voor aanstelling als vrijwilliger kunnen alleen die personen in aanmerking komen die voldoen aan de eisen die het Besluit personeel veiligheidsregio’s daarvoor stelt.
2. Degene die in aanmerking wil komen voor aanstelling als vrijwilliger voldoet bovendien aan de volgende voorwaarden:

a. hij beschikt over de voor de brandweerdienst vereiste karaktereigenschappen;
b. hij is door de aard en de plaats van zijn dagelijkse werkzaamheden en de ligging van zijn woning, in staat om zijn taak bij de gemeentelijke brandweerdienst naar behoren te vervullen;
c. hij is ten minste 18 jaar.

Artikel 19:7a
Vervallen

Artikel 19:8 Bericht van aanstelling

1. De vrijwilliger ontvangt voor indiensttreding kosteloos een bericht van aanstelling. Hierin wordt vermeld:
   a. de naam, voornamen, geboorteplaats en geboortedatum van de vrijwilliger:
   b. de duur van de aanstelling; bij een tijdelijke aanstelling wordt de periode waarvoor de aanstelling is aangegaan zo nauwkeurig mogelijk omschreven;
   c. de ingangsdatum van de aanstelling;
   d. de functie waarin de vrijwilliger is aangesteld en de vergoeding die aan hem wordt toegekend.

2. Het college deelt wijzigingen in de punten b tot en met d zo spoedig mogelijk, kosteloos, mee aan de vrijwilliger.

Artikel 19:9 Bevordering
Het college kan een vrijwilliger alleen tot een hogere functie bevorderen wanneer hij voldoet aan de eisen die het Besluit personeel veiligheidsregio's daarvoor stelt. In het besluit tot bevordering worden ten minste de nieuwe functie en de daaraan verbonden vergoeding vermeld.

Artikel 19:10 Medische keuring
Vervallen
§ 3 Relatie hoofdwerkgever

Artikel 19:11 Informatie over hoofdwerkgever

1. De vrijwilliger die in loondienst is verstrekt het college bij indiensttreding de contactgegevens van zijn hoofdwerkgever en informeert het college over zijn werktijden aldaar. De vrijwilliger informeert het college zo spoedig mogelijk over wijzigingen.
2. De vrijwilliger die werkzaam is als zelfstandig ondernemer informeert het college bij zijn indiensttreding hierover en verstrekt gegevens over de aard van zijn werkzaamheden en het tijdsbeslag daarvan. De vrijwilliger informeert het college zo spoedig mogelijk over wijzigingen.

Artikel 19:12 Informatie aan de hoofdwerkgever
De vrijwilliger bericht zijn hoofdwerkgever zo spoedig mogelijk na indiensttreding dat

1. hij aangesteld is als vrijwilliger bij de brandweer;
2. hij tijdens werktijd ingezet kan worden voor brandweerwerkzaamheden;
3. de Arbeidstijdenwet van toepassing is op zijn werkzaamheden voor de brandweer en dat bij de vaststelling van zijn werktijden hier rekening mee gehouden moet worden;
4. de gemeente hem een vergoeding verstrekt voor brandweeractiviteiten tijdens werktijd;
5. ingeval van ziekte als gevolg van een dienstongeval bij de brandweer, de hoofdwerkgever recht heeft op een vergoeding.

§ 4 Vergoedingen

Artikel 19:13 Vergoeding

1. De vrijwilliger ontvangt zolang de aanstelling duurt een vergoeding overeenkomstig de regels van dit hoofdstuk en bijlage IIb van de ARG.
2. In afwijking van het eerste lid, ontvangt de medewerker die vanaf 31 december 1979 onafgebroken ambtenaar en als vrijwilliger werkzaam is, zolang de aanstelling duurt een vergoeding overeenkomstig de regels van dit hoofdstuk en bijlage IIc van de ARG.

Artikel 19:14 Jaarvergoeding

1. De vrijwilliger ontvangt elk kalenderjaar een jaarvergoeding.
2. De jaarvergoeding wordt vastgesteld op het bedrag dat in de bijlage, genoemd in artikel 19:13 is vermeld achter de functiecategorie, behorende bij de functie waarin de vrijwilliger is aangesteld, in de tweede kolom.
3. In de jaarvergoeding is een nettobedrag opgenomen van € 136, ter vergoeding van onkosten die worden gemaakt in verband met de beroepsuitoefening.

4. In de jaarvergoeding voor de officieren is tevens een netto-onkostenvergoeding opgenomen van € 2 per in het kader van de beroepsuitoefening verrichte activiteit niet zijnde brandbestrijding of andere hulpverlening.

Artikel 19:15 Vergoeding voor oefeningen, cursussen en overige werkzaamheden

1. De vrijwilliger die deelneemt aan een oefening, een cursus volgt met toestemming van het college, of in opdracht van het college overige werkzaamheden verricht heeft recht op een vergoeding.
2. De vergoeding wordt vastgesteld aan de hand van het uurbedrag dat in de bijlage, genoemd in artikel 19:13 staat vermeld achter de functie waarin de vrijwilliger is aangesteld, in de derde kolom. Wanneer de vergoeding op nul is gesteld heeft de vrijwilliger voor die activiteit geen recht op vergoeding.
3. In de uurvergoeding genoemd in het tweede lid is een netto-onkostenvergoeding opgenomen van € 2 per activiteit voor vrijwilligers niet zijnde officieren.

Artikel 19:16 Vergoeding voor daadwerkelijke brandbestrijding en hulpverlening

1. De vrijwilliger die zich, na hiertoe opgeroepen te zijn, bezighoudt met daadwerkelijke brandbestrijding en hulpverlening ontvangt hiervoor een vergoeding.
2. De vergoeding wordt vastgesteld aan de hand van het uurbedrag dat in de bijlage, genoemd in artikel 19:13 staat vermeld achter de functiecategorie, behorende bij de functie van de vrijwilliger, in de vierde kolom.
3. In de uurvergoeding genoemd in het tweede lid is een netto-onkostenvergoeding opgenomen van € 2 per activiteit voor vrijwilligers niet zijnde officieren.

Artikel 19:17 Vergoeding voor langdurige aanwezigheid

1. De vrijwilliger die, in opdracht van het college, vijf uur of langer ingezet wordt voor oefeningen, cursussen of overige brandweerwerkzaamheden, ontvangt een vergoeding voor langdurige aanwezigheid. De vergoeding wordt vastgesteld aan de hand van het uurbedrag dat in bijlage, genoemd in artikel 19:13 staat vermeld achter de functiecategorie, behorende bij de functie waarin de vrijwilliger is aangesteld, in de vijfde kolom.
2. Wanneer de vergoeding op nul is gesteld heeft de vrijwilliger geen recht op een vergoeding voor langdurige aanwezigheid.
3. De vergoeding voor langdurige aanwezigheid wordt alleen verstrekt over die uren waarin de vrijwilliger daadwerkelijk geoefend heeft, een cursus gevolgd heeft of overige brandweerwerkzaamheden verricht heeft.

Artikel 19:18 Consignatievergoeding

De vrijwilliger die zich ter beschikking moet houden om opgeroepen te worden voor werkzaamheden ontvangt een consignatievergoeding.
Deze vergoeding bedraagt:

a. per uur 16% van het bedrag genoemd in kolom drie van de bijlagen, genoemd in artikel 19:13 op zondagen, nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, de beide Kerstdagen, de dag waarop de verjaardag van de koningin wordt gevierd en iedere andere dag die daarnaast door het college wordt aangewezen als feestdag;
b. per uur 10% van het bedrag genoemd in kolom drie van de bijlagen, genoemd in artikel 19:13 voor alle overige dagen.

Artikel 19:19 Kazerneringsdienst

Het college kan bij lokale regeling regels stellen over de vergoeding van kazerneringsdiensten.

Artikel 19:20 Vergoeding tijdens en in verband met zwangerschap

1. De vrijwilliger bedoeld in artikel 19:29 heeft gedurende de periode dat zij niet ingezet wordt in de repressieve brandweerdienst, of niet deelneemt aan oefeningen recht op doorbetaling van de vergoedingen bedoeld in artikel 19:15 tot en met 19:18.
2. De hoogte van deze vergoeding wordt berekend op basis van het bedrag dat de vrijwilliger gemiddeld over het kwartaal voorafgaand aan de eerste dag van het verlof ontvangen heeft. Indien het arbeidspatroon in deze periode sterk afwijkt van het gebruikelijke, past het college deze berekening toe op een kalenderkwartaal waarin wel sprake was van een gebruikelijk arbeidspatroon.

Artikel 19:21 Opleidingskosten

Het college vergoedt de kosten van het volgen van een opleiding of een cursus, deelname aan examens en het bijwonen van bijeenkomsten, voor zover deze in opdracht van of met toestemming van het college zijn gemaakt.

Gemeente Groningen

Artikel 19:22 Gratificatie

Bij lokale regeling kan het college regels vaststellen voor het toekennen van een gratificatie.

Artikel 19:23 Fiscaal aantrekkelijke regelingen

De vrijwilliger kan gebruik maken van de lokale regeling met fiscaal gunstige personeelsvoorzieningen.

Artikel 19:24 Salarismutaties

De algemene salarismutaties voor de sector gemeenten zoals die in het LOGA worden overeengekomen, zijn wat betreft het percentage en de ingangsdatum van overeenkomstige toepassing op de bedragen genoemd in bijlage bij artikel 19:13.

De overeenkomstig het vorige lid berekende vergoedingen worden wat betreft de jaarvergoeding afgerond op hele euro's en wat betreft de overige vergoedingen op eurocenten.

Paragraaf 5 Verzekeringen en schadevergoeding

Artikel 19:25 Ongevallenverzekering

1. Het college sluit een ongevallenverzekering af voor de vrijwilliger.
2. De ongevallenverzekering keert uit bij overlijden, tijdelijke en blijvende arbeidsongeschiktheid als gevolg van een dienstongeval, overeenkomstig de polisvoorwaarden.
3. De vrijwilliger wordt bij indiensttreding geïnformeerd over de inhoud van de verzekering.
4. Wijzigingen worden zo spoedig mogelijk ter kennis van de vrijwilliger gebracht.
5. De vrijwilliger ontvangt op zijn verzoek kosteloos een afschrift van de polisvoorwaarden.

Artikel 19:26 Vergoeding geneeskundige kosten

1. Het college vergoedt de vrijwilliger de noodzakelijk gemaakte medische kosten die ontstaan zijn als gevolg van een dienstongeval en die voor zijn rekening blijven. De vergoeding bedraagt ten hoogste het bedrag waarvoor het college zich terzake heeft verzekerd.
2. Indien het verzekerde bedrag niet toereikend is om de in het eerste lid genoemde medische kosten van de vrijwilliger te vergoeden, kan het college in bijzondere gevallen een tegemoetkoming verstrekken in de hogere kosten.

Artikel 19:27 Verzekering zelfstandig ondernemers

1. Het college kan voor de vrijwilliger die zelfstandig ondernemer is een aanvullende verzekering sluiten die voorziet in een uitkering bij blijvende arbeidsongeschiktheid als gevolg van een dienstongeval.
2. Het college informeert de vrijwilliger die het betreft bij indiensttreding of deze verzekering voor hem is afgesloten en indien dat het geval is wordt de vrijwilliger geïnformeerd over de dekking van de verzekering.

Artikel 19:28 Schade aan kleding en uitrusting

Het college vergoedt de vrijwilliger de schade aan zijn kleding, uitrusting en een hem toebehorend motorrijtuig in de zin van de Wet aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen, die hij buiten zijn schuld of nalatigheid lijdt ten gevolge van de door hem verrichte werkzaamheden, voor zover de schade niet bestaat uit normale slijtage van die goederen.

§ 6 Zwangerschap

Artikel 19:29 Zwangerschap

1. De vrijwilliger meldt haar zwangerschap in een zo vroeg mogelijk stadium bij het college.
2. Gedurende de zwangerschap, tot zes maanden daarna en tijdens de periode van borstvoeding wordt de vrijwilliger niet ingezet voor repressieve brandweeractiviteiten.
3. Deelname aan brandweeroefeningen in de in het tweede lid genoemde situaties vindt alleen plaats na voorafgaande toestemming door de bedrijfsarts.

§ 7 Beschikbaarheid en overige plichten vrijwilliger

Artikel 19:30 Beschikbaarheid van de vrijwilliger

1. Het college stelt regels over de beschikbaarheid van de vrijwilliger voor de brandweerdienst.
2. De vrijwilliger neemt deel aan oefeningen, bijeenkomsten en cursussen die door of vanwege het college zijn georganiseerd.
3. De vrijwilliger die niet beschikbaar is voor de brandweerdienst, of niet kan deelnemen aan een oefening, bijeenkomst of cursus doet daarvan tijdig melding, onder opgave van redenen en overeenkomstig de instructie van het college.

Artikel 19:31 Verplichtingen

De vrijwilliger dient zijn werkzaamheden nauwgezet en ijverig te verrichten en zich te gedragen als een goed vrijwilliger.

Artikel 19:32 Eed of belofte

De vrijwilliger is verplicht de eed of belofte af te leggen die bij wet, bij instructie of bij besluit van het college is voorgeschreven.

Artikel 19:33 Verboden

Het is de vrijwilliger verboden:

a. de aan de gemeente toebehorende eigendommen aan te wenden voor persoonlijk gebruik, tenzij hiervoor toestemming is verleend door of namens het college;
b. vergoedingen, beloningen, giften of beloften van derden te vorderen, te verzoeken of aan te nemen, tenzij hiervoor toestemming is verleend door of namens het college;
c. steekpenningen aan te nemen.

Artikel 19:34 Gebruik van motorrijtuig

Het is de vrijwilliger slechts toegestaan een motorrijtuig in de zin van de Wet aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen te gebruiken ten behoeve van zijn werkzaamheden als vrijwilliger, indien hem daartoe door het college toestemming is verleend. Aan deze toestemming kunnen bepaalde voorwaarden worden verbonden.

Artikel 19:35 Kledingvoorschriften

1. De vrijwilliger is verplicht tijdens zijn werkzaamheden de door of namens het college voorgeschreven dienstkleding en uitrustingsstukken te dragen.
2. De dienstkleding en uitrustingsstukken worden van gemeentewege kosteloos in bruikleen verstrekt aan de vrijwilliger, die bij ontslag verplicht is deze bij het college in te leveren.
3. De vrijwilliger draagt zorg voor het onderhoud van de hem in bruikleen verstrekte dienstkleding en uitrustingsstukken en hij is verplicht deze te doen onderwerpen aan inspectie en controle, wanneer daartoe door het college opdracht is gegeven.
4. Het college is verantwoordelijk voor reparatie van de dienstkleding en uitrustingsstukken.

Artikel 19:36 Verboden ten aanzien van de kleding

Het is de vrijwilliger verboden:

1. de dienstkleding en uitrustingsstukken te dragen wanneer hij geen werkzaamheden als vrijwilliger verricht, behalve in de gevallen waarin het college daarvoor toestemming heeft verleend;
2. de dienstkleding en uitrustingsstukken aan derden in bruikleen te geven;
3. dienstkleding te dragen voorzien van:
   i. andere rangonderscheidingstekenen dan die verbonden aan de rang, behorende bij de functie die de vrijwilliger bekleedt;
   ii. insignes en andere onderscheidingstekenen, tenzij tot het dragen daarvan door de staat of door het college toestemming is verleend.

Artikel 19:37 Vergoeding van schade

1. De vrijwilliger die door zijn schuld of nalatigheid de gemeente schade toebrengt kan verplicht worden deze schade geheel of gedeeltelijk te vergoeden.
2. De vrijwilliger wordt in de gelegenheid gesteld om zijn wensen kenbaar te maken ten aanzien van de inhouding van de schadevergoeding op zijn vergoeding.

§ 8 Disciplinaire maatregelen schorsing in het belang van de dienst

Artikel 19:38 Plichtsverzuim

1. De vrijwilliger die zich aan plichtsverzuim schuldig maakt, kan disciplinair worden gestraft.
2. Plichtsverzuim omvat zowel het overtreden van een voorschrift als het overigens doen of nalaten van iets dat een goed vrijwilliger in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen.

Artikel 19:39 Disciplinaire straffen

1. De volgende disciplinaire straffen kunnen worden opgelegd:
   a. schriftelijke berisping;
   b. inhouding van een deel van de jaarvergoeding bedoeld in artikel 19:14;
   c. schorsing voor een bepaalde tijd, al dan niet met inhouding van de vergoeding;

d. ongevraagd ontslag.

Artikel 19:40 Schorsing in het belang van de dienst

De vrijwilliger kan voor een bepaalde tijd geschorst worden:

a. wanneer hem de straf van disciplinair ontslag is opgelegd of hem het voornemen daartoe kenbaar is gemaakt;
b. wanneer tegen hem, op grond van het daartoe bepaalde in het Wetboek van Strafvordering, een bevel tot inverzekeringstelling of voorlopige hechtenis ten uitvoer wordt gelegd;
c. wanneer tegen hem een strafrechtelijke vervolging is ingesteld wegens misdrijf;
d. in andere gevallen waarin het belang van de dienst dit noodzakelijk maakt.

§ 9 Ontslag

Artikel 19:41 Ontslag op eigen verzoek

1. Het college verleent eervol ontslag aan de vrijwilliger die daarom verzoekt.
2. Dit ontslag wordt verleend met ingang van een datum die ten minste een maand en ten hoogste drie maanden ligt na de datum van ontvangst van het verzoek.
3. Het college kan een beslissing op het verzoek om eervol ontslag aanhouden, wanneer tegen de vrijwilliger een strafrechtelijke vervolging wegens misdrijf loopt, of wanneer overwogen wordt de vrijwilliger disciplinair te straffen. Beslissing op het ontslagverzoek vindt plaats zodra de uitspraak van de rechter onherroepelijk geworden is, respectievelijk zodra besloten is de vrijwilliger al dan niet disciplinair te straffen.

Artikel 19:42 Ongevraagd ontslag

1. Het college kan de vrijwilliger ongevraagd ontslag verlenen op grond van:
    a. het eindigen van de noodzaak tot beschikbaarstelling of wegens verandering van de brandweerorganisatie;
    b. de omstandigheid dat hij door de aard of de plaats van zijn dagelijkse werkzaamheden dan wel de ligging van zijn woning geacht moet worden niet langer in staat te zijn taak bij de brandweer te vervullen;
    c. onbekwaamheid of ongeschiktheid tot het verrichten van zijn werkzaamheden op grond van ziekten of gebreken;
    d. onbekwaamheid of ongeschiktheid tot het verrichten van zijn werkzaamheden anders dan op grond van ziekten of gebreken;
    e. ondercuratelestelling;
    f. toepassing van lijfsdwang wegens schulden krachtens onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak;
    g. onherroepelijk geworden veroordeling tot vrijheidsstraf wegens misdrijf;
    h. een in het ontslagbesluit genoemde andere grond.

2. Het ongevraagd ontslag wordt eervol verleend, met uitzondering van het ontslag op de grond genoemd in het eerste lid, onderdeel g van dit artikel.

Artikel 19:43 Einde tijdelijk dienstverband

1. De tijdelijke aanstelling eindigt van rechtswege op de laatste dag van de periode waarvoor deze is aangegaan. Wordt het dienstverband nadien feitelijk gehandhaafd zonder dat opnieuw een tijdelijke aanstelling is verleend, dan is de vrijwilliger met ingang van de eerste dag na het verstrijken van vorenbedoelde periode in vaste dienst.
2. De tijdelijke aanstelling kan tussentijds ongevraagd beëindigd worden op een van de gronden genoemd in artikel 19:42.

Artikel 19:45

Vervallen

Hoofdstuk 19a Keuringen brandweerpersoneel

Artikel 19a:1 Algemeen

1. Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar die bij de brandweer is aangesteld, als beroeps of vrijwilliger, in de functie van bevelvoerder en manschap A en B, zoals vermeld in het Besluit personeel veiligheidsregio's.
2. Het college kan in aanvulling op het eerste lid andere functies bij de brandweer aanwijzen waarop dit hoofdstuk van toepassing is.

Artikel 19a:2 Aanstellingskeuring

1. Aanstelling in een functie, bedoeld in artikel 19a:1, is alleen mogelijk als na een geneeskundig onderzoek gericht op de te bekleden functie blijkt dat tegen het bekleden van de functie uit medisch oogpunt geen bezwaren bestaan.
2. Het geneeskundig onderzoek bestaat uit de onderdelen zoals opgenomen in de aanstellingskeuring in bijlage VIIa van de ARG.
3. Het geneeskundig onderzoek wordt gedaan door geneeskundigen, die daartoe door het college zijn aangewezen.
4. De kosten van het geneeskundig onderzoek komen ten laste van de gemeente.

Artikel 19a:3 Periodiek Preventief Medisch Onderzoek

1. Periodiek wordt de medische gezondheid van de ambtenaar, die is aangesteld in een functie, bedoeld in artikel 19a:1, getoetst conform het Periodiek Preventief Medisch Onderzoek (PPMO).
2. Het PPMO bestaat uit de onderdelen, zoals opgenomen in bijlage VIIb van de ARG.
3. Het geneeskundig onderzoek geschiedt voor de ambtenaar gelijktijdig of minimaal een half jaar na indienstreding.
4. Het geneeskundig onderzoek geschiedt voor de ambtenaar met een leeftijd van:
   a. jonger dan veertig één keer in de vier jaar;
   b. tussen de veertig en vijftig één keer per twee jaar;
   c. ouder dan vijftig jaar eens per jaar.
5. Als het college daar aanleiding toe ziet kan in afwijking van de frequentie zoals bedoeld in lid 4 een tussentijdse keuring worden afgenomen.
6. Als de uitkomst van het PPMO daar aanleiding toe geeft, kan het college de medewerker tijdelijk en voor een vooraf bepaalde tijd van een aantal of het totaal van zijn taken vrijstellen. Deze bepaalde tijd kan in bijzondere gevallen, zolang de mate van ongeschiktheid zich voordoet, worden verlengd.
7. Bij geheel of gedeeltelijke vrijstelling van taken houdt de beroepsmedewerker recht op zijn bezoldiging en de vrijwillige medewerker op zijn vergoeding, met dien verstande dat het recht op toeslagen en vergoedingen alleen geldt als de werkzaamheden van de medewerker recht hierop geven. Bij geheel of gedeeltelijke vrijstelling wegens ziekte en ongeschiktheid is hoofdstuk 7 onverkort van toepassing.
8. Het college kan de medewerker die is aangesteld als beroeps gedurende de tijdelijke vrijstelling van taken andere werkzaamheden opleggen.

Artikel 19a:4 Fysieke test

Jaarlijks wordt de fysieke conditie van de ambtenaar, die is aangesteld in een functie bedoeld in artikel 19a:1, getoetst.

Hoofdstuk 19b Aanvullende rechtspositieregeling voor de ambtenaar in een instelling voor kunsteducatie

§ 1: Algemene bepalingen

Artikel 19b:1 Werkingssfeer

Dit hoofdstuk is van toepassing op ambtenaren werkzaam in de kunsteducatie in de functie van:

a. docent, bedoeld in bijlage IVa1;
b. consulent, bedoeld in bijlage IVa1;
c. balletbegeleider, bedoeld in bijlage IVa1.

Artikel 19b:2 Begripsbepaling

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder instelling: een onderdeel van de gemeente dat kunsteducatie aanbiedt of ondersteunt.

Artikel 19b:3 Functie-eisen

1. Een voorwaarde bij aanstelling is dat de ambtenaar werkzaam in de functie van docent en consulent in het bezit is van een diploma van een HBO-opleiding op zijn specifieke vakgebied.
2. In uitzonderlijke gevallen kan het college, na overleg erover met de OR, afwijken van het eerste lid.

Artikel 19b:4 Functioneringsgesprek

Na elke periode van een jaar wordt met de ambtenaar een functioneringsgesprek gehouden.

Artikel 19b:5 Verdeling van werkzaamheden

1. Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder:
   a. lesgebonden uren: alle uren waarin direct en educatief contact is met leerlingen;
   b. niet-lesgebonden uren: alle uren die niet te kwalificeren zijn als lesgebonden uren;
   c. sjabloon: opsomming van werkzaamheden binnen lesgebonden en niet- lesgebonden uren.

2. Niet-lesgebonden uren als bedoeld in het eerste lid, onderdeel b zijn in te delen in de volgende vier categorieën:
   a. het voorbereiden van lesgebonden uren;
   b. het in opdracht van de werkgever reizen tussen locaties van dezelfde instelling;
   c. activiteiten voor opleiding en ontwikkeling, of andere activiteiten die ertoe bijdragen de eigen vakbekwaamheid op peil te houden;
   d. algemene werkzaamheden in het belang van de instelling.

3. Het college stelt aan de hand van het sjabloon van bijlage IVa een regeling vast waarin per discipline de verhouding lesgebonden versus niet-lesgebonden uren staat. In de regeling kan per discipline een afwijking op deze verhouding en de voorwaarden daarvoor worden opgenomen. Voor de vaststelling van deze regeling is overeenstemming vereist tussen de werkgever en de OR.
4. Het college stelt aan de hand van de regeling, bedoeld in het derde lid, voor iedere ambtenaar vast wat voor zijn functie de verhouding lesgebonden versus niet- lesgebonden uren is.
5. Zolang voor de functie van de ambtenaar de verhouding, bedoeld in het vierde lid, nog niet is vastgesteld, heeft de ambtenaar maximaal 65% van zijn formele arbeidsduur aan lesgebonden uren en minimaal 35% van zijn formele arbeidsduur aan niet-lesgebonden uren.

§ 2: Salariëring

Artikel 19b:6 Vaststelling salaris

1. In plaats van bijlage II en IIa, , past het college de salaristabel, genoemd in bijlage IV, toe bij het vaststellen van het salaris van de ambtenaar.
2. Het functiewaarderingssysteem, bedoeld in artikel 3:1, eerste lid, is niet van toepassing. De functie van
   a. balletbegeleider is gewaardeerd op schaal 5;
   b. docent is gewaardeerd op schaal 8;
   c. consulent is gewaardeerd op schaal 9.

3. Het college bepaalt met inachtneming van het tweede lid de invoering en de waardering van junior- of seniorfuncties. Het college stelt hiervoor de functiebeschrijving vast.

Artikel 19b:7 Aanloopbedragen

1. Als een ambtenaar in een functie wordt benoemd zonder dat hij reeds voldoet aan alle daarvoor geldende eisen van ervaring, opleiding of vaardigheden, kan zijn salaris worden vastgesteld in één van de aanloopbedragen van de bij de functie behorende salarisschaal. De aanloopbedragen zijn opgenomen in de salaristabel, genoemd in bijlage IV.
2. Het college stelt regels vast voor het gebruik van aanloopbedragen en voor de bevordering naar een bij de functie behorende salarisschaal.

Artikel 19b:8 Uitloopbedragen

1. In de salaristabel, genoemd in bijlage IV, zijn uitloopbedragen opgenomen.
2. Een ambtenaar krijgt na twee achtereenvolgende jaren ingeschaald te zijn in het maximum van de bij de functie behorende salarisschaal een periodieke verhoging naar het eerste uitloopbedrag. Vervolgens vindt periodieke verhoging iedere keer na twee jaar plaats.

Artikel 19b:9 Recht op toelage onregelmatige dienst

1. Artikel 3:11 is niet van toepassing. De ambtenaar heeft wel recht op een toelage onregelmatige dienst over volle uren arbeid verricht op zondag.
2. De toelage onregelmatige dienst wordt uitgekeerd in de vorm van verlof en bedraagt 25% van de uren.
3. Het verlof, bedoeld in het tweede lid, wordt op verzoek van de ambtenaar verleend tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten en toepassing wordt gegeven aan het bepaalde in artikel 6:2:4, eerste lid, of aan artikel 6:2:6.
4. Indien zowel het college als de ambtenaar dat wensen, wordt de toelage, in afwijking van het eerste lid, in geld verstrekt.

§ 3: Arbeidsduur en vakantie

Artikel 19b:10 Vakantie-uren

1. In afwijking van artikel 6:2 is de duur van de vakantie voor de ambtenaar met een volledige betrekking 180 uur, indien
   a. met toepassing van artikel 19b:11 een deel van het jaar is aangemerkt als verplicht vrije periode of
   b. de ambtenaar geen verlof kan opnemen door het toegewezen hebben gekregen van lessen/cursussen.
   Bij een deeltijdbetrekking geldt de duur van de vakantie naar rato.
2. De vakantie-uren worden gelijkelijk over de verplicht vrije periodes en eventueel de vrij opneembare vakantie verdeeld, met een maximum van 36 uur per week.

Artikel 19b:11 Verplicht vrije periodes

1. Het college stelt per cursusjaar 12 weken vast, waarin de ambtenaar verplicht vrij is.
2. De ambtenaar houdt zich op verzoek van het college gedurende maximaal een week tijdens de verplicht vrije periode beschikbaar voor werkzaamheden.
3. Afwijkingen van het eerste lid zijn mogelijk indien de ondernemingsraad dan wel de ambtenaar daarmee instemt.

Artikel 19b:12 Vaststellen van het rooster

1. In afwijking van artikel 4:4 lid 2, is op de ambtenaar artikel 5.7 van de Arbeidstijdenwet van toepassing.
2. In aanvulling op artikel 4:4 lid 3 verstrekt het college zo snel mogelijk maar in ieder geval binnen twee maanden na ingang van een cursusjaar een rooster van de in dat cursusjaar te werken uren.
3. Als substantiële wijzigingen optreden in het rooster, verstrekt het college zo snel mogelijk, maar in ieder geval binnen een maand, een aangepast rooster.

Artikel 19b:13 Overgangsrecht

1. Voor de ambtenaar met een volledig dienstverband, die op 31 december 2008 een kortere arbeidsduur heeft dan 1836 uur per jaar, wordt de arbeidsduur met ingang van 1 januari 2009 met 72 uur per jaar verhoogd. Deze verhogingen vinden plaats totdat voor de ambtenaar een arbeidsduur geldt van 1836 uur per jaar. Voor een ambtenaar met een deeltijdbetrekking gelden deze verhogingen naar rato.
2. Indien een ambtenaar na 1 januari 2009 wordt aangesteld, geldt voor deze ambtenaar een arbeidsduur zoals die geldt voor de ambtenaren, die in dienst zijn van de instelling.

Artikel 19b:13:1

1. In artikel 19b:13 eerste lid wordt als gevolg van lokale feestdagen gelezen voor ‘1836’: 1812,3.
2. In artikel 19b:13 eerste lid wordt voor 1 januari 2009 gelezen 1 augustus 2009.

Artikel 19b:14 Ontslagbescherming tijdens overgangstermijn

Tot 1 januari 2012 vindt geen ontslag plaats op grond van artikel 8:3 indien en voor zover dit ontslag uitsluitend wordt veroorzaakt door verhoging van het aantal te werken uren als bedoeld in artikel 19b:13.

Artikel 19b:14:1

In artikel 19b:14 wordt voor 1 januari 2012 gelezen 1 augustus 2012.

Artikel 19b:15 Samenloop zwangerschaps- en bevallingsverlof met een verplicht vrije periode

1. Bij samenloop van een verplichte vrije periode als bedoeld in artikel 19b:11, eerste lid, met zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft de ambtenaar met een volledige betrekking recht op compensatie van het vakantieverlof tot 144 uur vakantieverlof per jaar.
2. Een ambtenaar met een deeltijd betrekking heeft naar rato recht op compensatie van het vakantieverlof tot 144 uur vakantieverlof per jaar.
3. Vakantie voor de gecompenseerde vakantie-uren wordt op verzoek van de ambtenaar verleend tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten en toepassing wordt gegeven aan het bepaalde in artikel 6:2:4, eerste lid, of aan artikel 6:2:6.

§ 4. Ontslag en uitkeringen

Artikel 19b:16 Overtolligheid

Uiterlijk in de tiende week van elk cursusjaar bekijkt het college of het totaal aantal uren werk voor ambtenaren met dezelfde functie overeenkomt met de totale aanstellingsomvang van deze ambtenaren.

Artikel 19b:17 Reorganisatieontslag en ontslagvolgorde

1. Bij ontslag op grond van artikel 8:3 wordt, zolang het plan, bedoeld in artikel 8:3, derde lid, nog niet bestaat, de volgende ontslagvolgorde gehanteerd:
   a. (deeltijd)ontslag verlenen aan ambtenaren die daarvoor in aanmerking wensen te komen;
   b. aanstellingen voor bepaalde tijd niet te verlengen;
   c. (deeltijd)ontslag verlenen aan ambtenaren na toepassing van het afspiegelingsbeginsel in combinatie met anciënniteitsbeginsel.

2. Bij toepassing van het afspiegelingsbeginsel, genoemd in het eerste lid, onderdeel c, wordt binnen categorieën van ambtenaren met dezelfde functies uitgegaan van de volgende drie leeftijdsgroepen:
   - van 15 tot 30 jaar;
   - van 30 tot 45 jaar; en
   - van 45 jaar en ouder.

3. Het college kan in uitzonderlijke gevallen afwijken van de ontslagvolgorde, genoemd in het tweede lid.

Artikel 19b:18 Reorganisatieontslag voor minder dan 5 uur of, bij een formele arbeidsduur van minder dan 10 uur, voor minder dan de helft van de formele arbeidsduur

1. Dit artikel is van toepassing op de ambtenaar die voor minder dan 5 uur of, bij een formele arbeidsduur van minder dan 10 uur, voor minder dan de helft van zijn formele arbeidsduur wordt ontslagen.
2. Voor de ambtenaar geldt de ontslagvolgorde uit het plan, bedoeld in artikel 8:3, derde lid.
3. Zolang het plan, bedoeld in artikel 8:3, derde lid, nog niet bestaat, is artikel 19b:17 van overeenkomstige toepassing.
4. Op de ambtenaar is hoofdstuk 10d niet van toepassing. Ontslag op grond van artikel 8:3 vindt slechts plaats indien het na een zorgvuldig onderzoek niet mogelijk is gebleken om de ambtenaar binnen de openbare dienst van de gemeente andere mede in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden voor hem passende werkzaamheden op te dragen, dan wel indien deze zodanige werkzaamheden weigert te aanvaarden.
5. Bij ontslag op grond van artikel 8:3 wordt een opzegtermijn van drie maanden in acht genomen.

Artikel 19b:19 Garantie-uitkering KV

1. Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder
   – de ambtenaar: de ambtenaar die voor minder dan 5 uur of, bij een formele arbeidsduur van minder dan 10 uur, voor minder dan de helft van zijn formele arbeidsduur wordt ontslagen.
   – minimumuurloon: het naar een uur herleid minimumloon als bedoeld in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.

2. De garantie-uitkering KV is de uitkering aan de ambtenaar die:
   a. gedeeltelijk werkloos is als gevolg van een ontslag op grond van artikel 8:3;
   b. in de 39 weken onmiddellijk voorafgaand aan het ontslag in tenminste 26 weken als werknemer als bedoeld in artikel 3 van de Werkloosheidswet werkzaam is geweest;
   c. aantoont dat hij in de periode van vijf jaren onmiddellijk voorafgaand aan het jaar waarin zijn eerste werkloosheidsdag is gelegen, in tenminste vier jaren over 52 of meer dagen per jaar loon heeft ontvangen;
   d. ter zake van het arbeidsurenverlies geen WW-recht heeft.

3. De duur van de garantie-uitkering KV is afhankelijk van de lengte van het dienstverband bij de instelling. Bij een dienstverband van:
   a. een tot twee jaar is de duur van de uitkering 6 maanden;
   b. twee tot drie jaar is de duur van de uitkering 12 maanden;
   c. drie tot vier jaar is de duur van de uitkering 18 maanden;
   d. ten minste vier jaar is de duur van de uitkering 24 maanden.

4. De garantie-uitkering KV bedraagt:
   a. gedurende de eerste twaalf maanden 70% van het uurloon op de dag voorafgaand aan het ontslag, vermenigvuldigd met het aantal verloren arbeidsuren, en
   b. vervolgens 70% van het minimumuurloon, vermenigvuldigd met het aantal verloren arbeidsuren.

5. In afwijking van het tweede tot en met het vierde lid heeft de ambtenaar die niet voldoet aan de voorwaarde in het tweede lid onder c, maar wel aan de overige voorwaarden in het tweede lid,

recht op een garantie-uitkering KV gedurende 6 maanden. Deze uitkering bedraagt 70% van het minimumuurloon vermenigvuldigd met het aantal verloren arbeidsuren.

6. De ambtenaar aan wie een garantie-uitkering KV is toegekend, is verplicht zich in te schrijven als werkzoekende bij het CWI en zich beschikbaar te stellen voor het aannemen van passende werkzaamheden. Daarnaast dient hij alle informatie te verstrekken die voor de uitvoering van deze regeling noodzakelijk is. Bij het niet nakomen van deze verplichtingen kan het college besluiten de garantie-uitkering (gedeeltelijk) te beëindigen.
7. Indien de ambtenaar aan wie een garantie-uitkering KV is toegekend, na zijn ontslag nieuwe werkzaamheden ter hand neemt, wordt de garantie-uitkering KV beëindigd met het aantal uren dat de nieuwe werkzaamheden omvat.
8. Indien het recht op een garantie-uitkering KV op grond van het zevende lid geheel of gedeeltelijk is beëindigd, en vervolgens de werkzaamheden die tot dat eindigen hebben geleid, hebben opgehouden te bestaan, herleeft het recht op de garantie-uitkering KV voor zover er geen nieuwe rechten op enige uitkering uit hoofde van het ontslag uit deze werkzaamheden zijn ontstaan.
9. Het recht op de garantie-uitkering KV eindigt volledig:
   a. als de ambtenaar ter zake van het arbeidsurenverlies, dat tot het toekennen van een garantie-uitkering heeft geleid, een andere uitkering kan krijgen;
   b. met ingang van de eerste dag van de maand volgende op die waarin de ambtenaar volledig gebruik maakt van het ABP Keuzepensioen;
   c. op de dag na het overlijden van de ambtenaar;
   d. met ingang van de dag waarop de ambtenaar recht krijgt op een WAO- of WIA-uitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer.

Artikel 19b:19:1

De ambtenaar

a. op wie de garantieregeling zoals deze gold op 31 december 2008 had kunnen worden toegepast wegens te gering aanbod van leerlingen en
b. op wie artikel 19b:14 niet van toepassing is en
c. op wie artikel 19b:18 van toepassing is,

zal bij deeltijdontslag, aangezegd per 15 oktober 2009 en geëffectueerd per 15 januari 2010, bij wijze van overgangsrecht in aanmerking komen voor de toepassing van artikel 19b:19 met inachtneming van het volgende:

a. in afwijking van artikel 19b:19 derde lid duurt de garantie-uitkering zolang de ambtenaar in het kader van een voor hem vastgesteld re-integratieplan voldoende inspanningen verricht, totdat de ambtenaar voor deze uren niet meer werkloos is, doch uiterlijk tot 1 augustus 2011;
b. in afwijking van artikel 19b:19 vierde lid bedraagt de garantie-uitkering 100% van het uurloon op de dag voorafgaand aan het ontslag, vermenigvuldigd met het aantal verloren arbeidsuren.

Hoofdstuk 21 De rechtspositionele erkenning van alternatieve samenlevingsvormen

Artikel 21:1:1 Begripsomschrijvingen

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt onder levenspartner verstaan: een persoon met wie de niet-gehuwde ambtenaar samenwoont en - met het oogmerk duurzaam samen te leven - een gemeenschappelijke huishouding voert, hetgeen blijkt uit een schriftelijke verklaring, ingericht volgens door het college nader te stellen regels. Tegelijkertijd kan slechts eén persoon als levenspartner worden aangemerkt.

Artikel 21:1:2 Gelijkstelling levenspartner met echtgenoot

De bepalingen die gelden voor de gehuwde ambtenaar, zijn op overeenkomstige wijze van toepassing op de ambtenaar met een levenspartner. Waar in deze bepalingen staat 'echtgenoot' moet tevens worden gelezen 'levenspartner'.

Artikel 21:1:3

(Vervallen)

Artikel 21:1:4

In gevallen waarin dit hoofdstuk niet of niet naar redelijkheid voorziet, treft het college een passende voorziening.

Hoofdstuk 24 Werkkleding

Artikel 24:1

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

1. betrokkene: degene die verplicht is om een uniform of dienstkleding of een verstrekking uit veiligheidsoverwegingen te dragen;
2. werkkleding: verstrekkingen in welke vorm ook, die zijn gedaan krachtens dit hoofdstuk.

Artikel 24:1:2

De verstrekkingen worden indien mogelijk van gemeentewege gemerkt.

Artikel 24:1:3

De verstrekking van werkkleding geschiedt uitsluitend:

a. als in het belang van de dienst uniforme kleding gewenst is;
b. uit veiligheidsoverwegingen;
c. voor het verrichten van extra vuile werkzaamheden of wegens extra slijtage;
d. aan de betrokkene in de buitendienst, die tijdens neerslag verplicht is door te werken.

Artikel 24:1:4

1. De betrokkene aan wie werkkleding is verstrekt, is verplicht deze in de desbetreffende omstandigheden te dragen.
2. De werkkleding mag alleen ten behoeve van de dienst worden gedragen.

Artikel 24:1:5

1. In de regel is de betrokkene verplicht, voor eigen rekening, zorg te dragen dat aan de hem van gemeentewege persoonlijk verstrekte werkkleding zich steeds in een behoorlijke staat van onderhoud en reinheid bevindt.
2. Reiniging en herstel van depot- en magazijngoederen gebeurt van gemeentewege, tenzij dit nodig is tengevolge van gebrek aan zorg van de betrokkene.

Artikel 24:1:6

De afschrijvingstermijn, voor zover vastgesteld, is de minimumdraagtijd.

Artikel 24:1:7

Bij het beëindigen van het dienstverband kan de betrokkene in de gelegenheid worden gesteld de hem persoonlijk verstrekte werkkleding van de gemeente te kopen tegen een vergoeding van de op de aanschafkosten en de afschrijvingstermijn gebaseerde restwaarde.

Artikel 24:1:8

In gevallen waarin dit hoofdstuk niet of niet naar redelijkheid voorziet, treft het college een passende voorziening.

Artikel 24:8:9

Verstrekkingen die zijn gedaan op grond van de Werkkledingverordening, zoals deze voor intrekking luidde, worden geacht ook onder dit hoofdstuk te vallen.

Hoofdstuk 26 Rechtspositie van leerlingambtenaren

Artikel 26:1:1 Begripsomschrijvingen

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

1. opleiding: de opleiding in de zin van de Wet op het leerlingwezen (Stb. 1966, 215), welke al dan niet aansluitend aan indiensttreding wordt gevolgd;
2. deelnemer: de ambtenaar, die deelneemt aan de opleiding.

Artikel 26:1:2 Aanstelling en ontslag

1. De aanstelling van de deelnemer geschiedt in tijdelijke dienst voor de duur van de opleiding.
2. Onverminderd het in hoofdstuk 8 bepaalde omtrent ontslag kan de aanstelling tussentijds ook worden beëindigd door middel van opzegging wegens onvoldoende resultaten bij de opleiding. Het bepaalde omtrent de opzegtermijnen in het eerste lid en het bepaalde in het tweede lid van artikel 8:16:1 is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 26:1:3

1. In het schriftelijk bericht van aanstelling wordt vermeld voor hoeveel uren het dienstverband wordt aangegaan, hoeveel uren daarvan voor de opleiding in de praktijk van het beroep (werktijd) gelden en hoeveel uren voor het volgen van het algemene en op het beroep gerichte onderwijs zijn bestemd.
2. Aan de deelnemer, die niet direct aansluitend aan de indiensttreding een opleiding gaat volgen wordt schriftelijk meegedeeld hoeveel uren zijn dienstverband bedraagt en hoeveel uren daarvan voor het volgen van onderwijs als bedoeld in het eerste lid zijn bestemd.

Artikel 26:1:4

De aan het volgen van de opleiding verbonden directe kosten komen ten laste van de gemeente. Artikel 15:1:26 en 15:1:27 alsmede hoofdstuk 17 zijn niet van toepassing.

Artikel 26:1:5 Salaris en de toegekende salaristoelage(n)

Voor de toepassing van hoofdstuk 3 wordt onder salaris en de toegekende salaristoelage(n) mede verstaan de vergoeding als bedoeld in artikel 26:1:6, tweede lid.

Artikel 26:1:6

1.
   a. Aan de deelnemer, die aansluitend aan de indiensttreding een opleiding volgt, wordt voor de uren die zijn bestemd voor het onderwijs als bedoeld in artikel 26:1:3, eerste lid, geen salaris en toegekende salaristoelage(n) toegekend.
   b. Aan de deelnemer die niet aansluitend aan de indiensttreding een opleiding volgt, wordt voor de uren die bestemd zijn voor het volgen van het onderwijs als bedoeld in artikel 26:1:3, eerste lid, voorzover die uitgaan boven het aantal uren van het oorspronkelijk dienstverband, geen salaris en toegekende salaristoelage(n) toegekend.
   c. Indien hij in vaste dienst was aangesteld blijft de aanstelling in vaste dienst gehandhaafd, zulks in afwijking van het bepaalde in artikel 2:4:1, eerste lid.

2.
   a. De vergoeding van uren, die voor het volgen van onderwijs als bedoeld in artikel 26:1:3, eerste lid, zijn bestemd, aan de in het eerste lid onder a bedoelde deelnemer, wordt vastgesteld op € 18,15 per dag
   b. De vergoeding bedoeld in het tweede lid, sub a, aan de in het eerste lid onder b bedoelde deelnemer wordt vastgesteld op € 18,15 per dag voorzover het betreft de uren, die buiten het oorspronkelijk dienstverband vallen.

Artikel 26:1:7 Overwerk

Voor de toepassing van artikel 3:2 en 3:2:1 worden de uren, die voor het volgen van het onderwijs als bedoeld in artikel 26:1:3, eerste lid, zijn bestemd, gerekend te behoren tot de voor de betrekking van de deelnemer vastgestelde werktijden, met dien verstande dat extra uren besteed aan het onderwijs niet worden meegerekend bij de vaststelling van de overwerkvergoeding.

Artikel 26:1:8 Vakantie

De deelnemer is verplicht zijn vakantie op te nemen in de perioden, waarin geen onderwijs als bedoeld in artikel 26:1:3, eerste lid wordt gegeven.

Artikel 26:1:9 Hardheidsclausule

Het college is bevoegd in gevallen waarin dit hoofdstuk niet of niet in redelijkheid voorziet een voorziening te treffen.

Artikel 26:1:10 Overgangsregeling

Dit hoofdstuk is ook van toepassing op deelnemers op wie voor de inwerkingtreding van dit hoofdstuk de Rechtspositieregeling leerlingambtenaren gold.

Hoofdstuk 27 Leeftijdsgrenzen functioneel leeftijdsontslag

Artikel 27:1:1

Tot 1 oktober 2013 gelden de onderstaande leeftijdsgrenzen voor de vervulling van de daarbij behorende betrekkingen, voor hen die op 31 december 2005 in dienst waren en in vervolg daarop voor de toepassing van het FLO-overgangsrecht:

a. een leeftijdsgrens van 55 jaar:
   - voor de betrekking van ambulance-chauffeur (ambulance-begeleider);
   - voor de betrekking van ambulance-verpleegkundige,
   - voor de betrekkingen vervuld in actieve, repressieve dienst van de brandweer, met uitzondering van de betrekking van commandant bij de brandweer;

b. een leeftijdsgrens van 60 jaar:
   - voor de betrekking van commandant bij de brandweer.

Artikel 27:1:3

Geen leeftijdsgrenzen gelden er voor hen die op 31 december 2005 nog niet in dienst waren.

Inwerkingtreding

Deze wijzigingen in de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Groningen treden in werking op de dag na die van de bekendmaking en werken terug tot en met 1 januari 2016.

Aldus besloten in de collegevergadering van 19 januari 2016, nr. 3j.
De burgemeester,
Peter den Oudsten
De secretaris,
Peter Teesink

BIJLAGEN I tot en met VIIB
HET COLLEGE VAN BURGEMEESTER EN WETHOUDERS VAN GRONINGEN;
Gelet op de Algemene wet bestuursrecht, de Gemeentewet, de Ambtenarenwet;
BESLUIT:
tot vaststellen van het wijzigingsbesluit van de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Groningen.

ARG BIJLAGE I
Met ingang van 1 januari 2001 worden de schaalbedragen gebruteerd met 1,9% met een maximum van f 1.745,--.
Met ingang van 1 mei 2001 worden de schaalbedragen verhoogd met 3,3%.
Vanaf 2001 wordt de eindejaarsuitkering met 0,95% (0,2%+0,75%) structureel verhoogd naar 1,75%. Tevens wordt vanaf 2001 het minimale bedrag verhoogd van f 400,-- naar f 1.125,-- bruto. In 2001 wordt deze minimale uitkering eenmalig opgehoogd met f 50,-- naar f 1.175,-- bruto.
Vanaf 2002 bedraagt de eindejaarsuitkering 1,75% met een minimaal bedrag van € 511,--.
Met ingang van 1 februari 2002 worden de schaalbedragen verhoogd met 3%.
Met ingang van 1 oktober 2002 worden de schaalbedragen verhoogd met 0,5%.
Vanaf 2002 wordt de eindejaarsuitkering structureel met 1 procentpunt verhoogd naar 2,75%. Tevens wordt vanaf 2002 het minimale bedrag verhoogd van € 511,-- naar € 611,-- bruto. Vanaf 2002 is de grondslag van de eindejaarsuitkering het jaarsalaris.
Met ingang van 1 april 2003 worden de schaalbedragen verhoogd met 2%.
Vanaf 2003 wordt de eindejaarsuitkering structureel met 0,25 procentpunt verhoogd naar 3%. Tevens wordt vanaf 2003 het minimale bedrag verhoogd van € 611,-- naar € 836,-- bruto.
Degenen die op 1 oktober 2003 in dienst zijn van de gemeente krijgen in die maand een eenmalige uitkering van € 200 bruto bij een volledige betrekking. Bij een deeltijdbetrekking wordt dit bedrag naar rato vastgesteld. De uitkering werkt niet door naar de pensioenen en de uitkeringen in verband met ontslag en werkloosheid, zowel wat betreft opbouw als indexatie.
Met ingang van 1 juni 2005 worden de schaalbedragen verhoogd met 1%.
Met ingang van 1 februari 2006 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,6%.
Met ingang van 1 februari 2007 worden de schaalbedragen verhoogd met 0,8%.
Met ingang van 1 juni 2007 worden de schaalbedragen verhoogd met 2,2%. In 2007 wordt de eindejaarsuitkering structureel verhoogd met 0,5 procentpunt. Dit resulteert in een eindejaarsuitkering van 3,5%. De bodem van de eindejaarsuitkering wordt niet verhoogd en blijft € 836,--.
Met ingang van 1 juni 2008 worden de schaalbedragen verhoogd met 2,2%. In 2008 wordt de eindejaarsuitkering structureel verhoogd met 1,5 procentpunt. Dit resulteert in een eindejaarsuitkering van 5%. De bodem van de eindejaarsuitkering wordt niet verhoogd en blijft € 836,--.
In 2010 wordt de eindejaarsuitkering structureel verhoogd met 0,5 procentpunt. Dit resulteert in een eindejaarsuitkering van 5,5%. De bodem in de eindejaarsuitkering wordt verhoogd van € 836,-- naar € 1.750,--. Degenen die (een deel van) de maand april 2010 in dienst zijn van de gemeente ontvangen een eenmalige uitkering van 1% en een eenmalige uitkering van 0,5%. Beide eenmalige uitkeringen worden berekend over het salaris dat de medewerker ontvangen heeft in de maand april 2010 vermenigvuldigd met de factor 12. Voor medewerkers met een deeltijdbetrekking worden de twee eenmalige uitkeringen vastgesteld naar rato van de betrekkingsomvang. De eenmalige uitkeringen zijn pensioengevend en hebben geen invloed op de hoogte van bovenwettelijke uitkeringen in verband met ontslag en werkloosheid (uitkeringen op grond van hoofdstuk 9, 9a, 9b, 9c, 10, 10a, 10d, 11 en 11a van de ARG).
Met ingang van 1 januari 2011 worden de schaalbedragen verhoogd met 0,5% en wordt de eindejaarsuitkering structureel verhoogd met 0,5 procentpunt. Dit resulteert in een eindejaarsuitkering van 6,0%. De bodem van de eindejaarsuitkering wordt niet verhoogd en blijft € 1.750,--.
Met ingang van 1 januari 2012 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,0%.
Met ingang van 1 april 2012 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,0%.
Met ingang van 1 oktober 2014 worden de schaalbedragen verhoogd met 1%. Degenen die op 15 juli 2014 in dienst zijn van de gemeente krijgen in die maand een eenmalige uitkering van € 350,-- bruto bij een volledige betrekking. Bij een deeltijdbetrekking wordt dit bedrag naar rato vastgesteld. De uitkering werkt niet door naar de pensioenen en de uitkeringen in verband met ontslag en werkloosheid, zowel wat betreft opbouw als indexatie.
Met ingang van 1 april 2015 worden de schaalbedragen verhoogd met 50 euro.
Met ingang van 1 januari 2016 worden de schaalbedragen verhoogd met 3,0%.
Met ingang van 1 januari 2017 worden de schaalbedragen verhoogd met 0,4%.

Bijlagen 1, 2, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 14 en 16 (vervallen)

ARG BIJLAGE IIa
Salaristabel gemeenteambtenaren per 1 januari 2016, nieuwe structuur

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	1492	1526	1565	1610	1656	1766	1982	2268	2517	2715
1	1526	1578	1630	1682	1736	1847	2065	2360	2625	2842
2	1564	1629	1694	1754	1814	1927	2149	2452	2732	2967
3	1601	1680	1759	1825	1893	2008	2232	2544	2839	3094
4	1638	1732	1823	1897	1973	2089	2316	2636	2946	3221
5	1676	1783	1888	1969	2051	2169	2399	2728	3053	3347
6	1713	1833	1953	2041	2130	2249	2483	2820	3161	3473
7	1750	1885	2017	2112	2209	2330	2567	2912	3268	3599
8	1788	1936	2082	2184	2288	2410	2651	3004	3376	3726
9	1825	1987	2146	2256	2368	2491	2734	3096	3483	3852
10	1862	2039	2211	2328	2446	2571	2818	3188	3590	3978
11	1899	2090	2276	2399	2525	2652	2901	3280	3697	4105

	10A	11	11A	12	13	14	15	16	17	18
0	2993	3253	3580	3908	4363	4635	4984	5337	5905	6546
1	3123	3387	3715	4042	4495	4794	5168	5551	6136	6795
2	3252	3522	3849	4175	4627	4954	5352	5765	6368	7043
3	3382	3656	3983	4307	4758	5112	5536	5980	6599	7292
4	3511	3791	4117	4439	4890	5272	5720	6195	6830	7540
5	3641	3925	4249	4571	5022	5431	5904	6409	7062	7789
6	3770	4060	4381	4703	5154	5591	6089	6623	7293	8037
7	3900	4193	4513	4835	5286	5750	6273	6838	7524	8286
8	4029	4325	4645	4967	5418	5910	6457	7052	7756	8535
9	4158	4457	4777	5099	5550	6068	6641	7267	7987	8784
10	4284	4589	4909	5231	5682	6228	6825	7481	8218	9032
11	4412	4721	5041	5363	5814	6387	7010	7696	8450	9281

Als het schaalbedrag onder het voor de medewerker geldende minimumloon ligt, heeft de medewerker recht op het voor hem geldende minimumloon overeenkomstig de bepalingen in de WML.
1. Voor de ambtenaar die valt onder de definitie van artikel 1:2c, eerste lid geldt een aparte schaal: schaal A. Het bedrag van de periodiek 0 is gelijk aan het wettelijk minimumloon. Het bedrag van de periodiek 11 is gelijk aan 120% van het wettelijk minimumloon. De salarisbedragen voor schaal A worden geïndexeerd op de ontwikkeling van het wettelijk minimumloon en elk jaar op 1 januari vastgesteld door het LOGA en gepubliceerd op www.car-uwo.nl.
2. De ambtenaar die op grond van de Wet banenafspraak een aanstelling krijgt omdat hij Wajonger is met arbeidsvermogen en voor wie een loonwaarde van minder dan 100% is vastgesteld, recht heeft op een door zijn loonwaarde bepaald percentage van het salaris. Is het door het loonwaarde bepaalde percentage van het salaris lager dan het wettelijk minimumloon, dan is het salaris van de ambtenaar gelijk aan het wettelijk minimumloon.

ARG bijlage IIb
Vergoedingentabel betreffende de vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer per 1 januari 2016

	Jaarvergoeding	**Uurbedrag oefenin-gen, cursussen e.d.**	**Uurbedrag voor brand-bestrijding en hulpverlening**	**Uurbedrag voor langdurige aanwezig-heid**
1. Aspirant manschap A	340	10,51	19,64	13,09
2. Manschap A, Chauffeur, Voertuig-bediener, Gaspakdrager, Brandweerdui-ker, Verkenner gevaarlijke stoffen	340	12,07	22,69	15,12
3. Manschap B, Duikploegleider, langer dan 5 jaar manschap A, manschap A en ten minste twee specialisaties uit categorie 2	340	13,39	25,11	16,74
4. Bevelvoerder	510	16,77	31,53	21,02
5. Officier van dienst	4019	0,00	40,19	0,00
6. Hoofdofficier van dienst, adviseur gevaarlijke stoffen	5771	0,00	57,71	0,00

7. Commandant van dienst	8585	0,00	64,40	0,00

ARG bijlage IIb
Vergoedingentabel betreffende de vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer per 1 januari 2017

1. Aspirant manschap A	**Jaarvergoeding**	**Uurbedrag oefeningen en cursussen e.d.**	**Uurbedrag voor brand-bestrijding en hulpverlening**	**Uurbedrag voor langdurige aanwezigheid**
	341	10,55	19,72	13,14
2 Manschap A, Chauffeur, Voertuig-bediener, Gaspakdrager, Brandweerdui-ker, Verkenner gevaarlijke stoffen	341	12,12	22,78	15,18
3. Manschap B, Duikploegleider, langer dan 5 jaar manschap A, manschap A en ten minste twee specialisaties uit categorie 2	341	13,44	25,21	16,81
4. Bevelvoerder	512	16,84	31,66	21,10
5. Officier van dienst	4035	0,00	40,35	0,00
6. Hoofdofficier van dienst, adviseur gevaarlijke stoffen	5794	0,00	57,94	0,00
7. Commandant van dienst	8619	0,00	64,66	0,00

ARG bijlage IV
Salarisschalen kunstzinnige vorming per 1 januari 2016

Ervarings-jaar/ periodiek	5	6	7	8	9	10
Aanloop-bedrag 1	1793	1830	1869	1918	2173	2541
Aanloop-bedrag 2	0	1918	1975	2043	2298	2660
Aanloop-bedrag 3	0	0	0	2173	2420	2787
0	1869	2043	2110	2298	2541	2854
1	1918	2110	2173	2359	2602	2929
2	1975	2173	2237	2420	2660	2999
3	2043	2237	2298	2479	2723	3058
4	2110	2298	2359	2541	2787	3124
5	2173	2359	2420	2602	2854	3191
6	2237	2420	2479	2660	2929	3253
7	2298	2479	2541	2723	2999	3311
8	2359	2541	2602	2787	3058	3369
9	2420	2602	2660	2854	3124	3427
10	2479	2660	2723	2929	3191	3487
11	0	2723	2787	2999	3253	3552
12	0	0	2854	3058	3311	3617
13	0	0	2929	3124	3369	3676
14	0	0	2999	3191	3427	3733
15	0	0	3058	3253	3487	3788
Uitloop-bedrag 1	2602	2854	3191	3427	3617	3906
Uitloop-bedrag 2	0	2999	3311	3617	3733	4028
Uitloop-bedrag 3	0	0	0	3733	3849	4158

ARG bijlage IV
Salarisschalen kunstzinnige vorming per 1 januari 2017

Ervarings-jaar/ periodiek	5	6	7	8	9	10
Aanloop-bedrag 1	1800	1838	1876	1926	2182	2552
Aanloop-bedrag 2	0	1926	1983	2051	2307	2671
Aanloop-bedrag 3	0	0	0	2182	2429	2798
0	1876	2051	2118	2307	2552	2865
1	1926	2118	2182	2369	2613	2941
2	1983	2182	2246	2429	2671	3011

3	2051	2246	2307	2489	2734	3071
4	2118	2307	2369	2552	2798	3136
5	2182	2369	2429	2613	2865	3203
6	2246	2429	2489	2671	2941	3266
7	2307	2489	2552	2734	3011	3324
8	2369	2552	2613	2798	3071	3382
9	2429	2613	2671	2865	3136	3441
10	2489	2671	2734	2941	3203	3501
11	0	2734	2798	3011	3266	3567
12	0	0	2865	3071	3324	3631
13	0	0	2941	3136	3382	3691
14	0	0	3011	3203	3441	3748
15	0	0	3071	3266	3501	3804
Uitloop-bedrag 1	2613	2865	3203	3441	3631	3922
Uitloop-bedrag 2	0	3011	3324	3631	3748	4045
Uitloop-bedrag 3	0	0	0	3748	3865	4175

ARG BIJLAGE IVa
Sjabloon voor de verdeling van werkzaamheden voor onderwijzend personeel in de kunsteducatie
LOGA-partijen vinden dat bij de verhouding lesgebonden versus niet-lesgebonden uren binnen de aanstelling lokaal maatwerk gewenst is. Daarom is in artikel 19b:5 vastgelegd dat de werkgever, met toepassing van de Wet op de ondernemingsraden (WOR), een lokale regeling vaststelt waarin per discipline de verhouding wordt vastgesteld van de verschillende soorten werkzaamheden binnen lesgebonden en niet-lesgebonden uren.
Van een vaste verhouding naar een lokale regeling
Tot 1 januari 2009 kende de aanvullende rechtspositieregeling voor onderwijzend personeel een vaste maximale verhouding van 26 lesgebonden uren en 10 overige niet-lesgebonden uren. Per 1 januari 2009 wordt deze vaste maximale verhouding losgelaten. Reden daarvoor is dat een centraal voorgeschreven verhouding geen recht kan doen aan verschillen per discipline, per instelling of per onderwijzend personeelslid. Met een lokale regeling kan wel ingespeeld worden op deze specifieke kenmerken.
Status sjabloon
In dit sjabloon worden mogelijke werkzaamheden binnen lesgebonden en niet-lesgebonden uren opgesomd. Die opsomming is niet limitatief. In een instelling kan worden vastgesteld dat bepaalde in het sjabloon genoemde werkzaamheden niet binnen de instelling voorkomen en dus niet in de lokale regeling worden opgenomen. Daarentegen kan ook worden vastgesteld dat er instellingsspecifieke werkzaamheden zijn die niet in het sjabloon voorkomen, maar die wel in de lokale regeling moeten worden genoemd. Het sjabloon is dus een handvat voor de lokale regeling waarin onder andere rekening wordt gehouden met

- de ervaring van de ambtenaar,
- het cursustype dat de ambtenaar geeft en
- de discipline van de ambtenaar.

Opbouw Sjabloon
Schematisch is de opbouw van het sjabloon als volgt:
Categorieën van werkzaamheden
Dit sjabloon onderscheidt als hoofdcategorieën:

1. lesgebonden uren en
2. niet-lesgebonden uren.

De categorie niet-lesgebonden uren kan vervolgens weer opgedeeld worden in drie subcategorieën:
2a. ***Voorbereiding en nazorg van de lesgebonden uren.***
Deze subcategorie hangt direct samen met de lesgebonden uren.
2b. ***Algemene werkzaamheden***
Deze subcategorie staat los van het aantal lesgebonden uren.
2c. ***Variabele werkzaamheden***
Deze subcategorie staat los van het aantal lesgebonden uren.
De (sub)categorieën zijn hierna verder uitgewerkt:
1. Lesgebonden uren in uren per schooljaar/cursusjaar/seizoen
Het gaat in deze categorie om het aantal te verzorgen lesgebonden uren op jaarbasis. Het betreft alle door een discipline uit te voeren les- of cursuswerkzaamheden, al of niet te onderscheiden naar bijvoorbeeld:

- Type lessen/cursussen: individuele lessen, combinatielessen, groepslessen, klassikale lessen

- Homogene ensembles
- Heterogene ensembles
- Koren
- Orkesten
- Regulier onderwijs
- Speciaal onderwijs

2. Niet-lesgebonden uren in uren per schooljaar/cursusjaar/seizoen
2a. Voorbereiding en nazorg van de lesgebonden uren
Het gaat in deze subcategorie om de werkzaamheden van elke discipline in een bepaalde verhouding tot het aantal lesgebonden uren. Dit is afhankelijk van het type instelling en het type lessen/werkzaamheden. Deze uren worden ook wel "aanstellingsafhankelijke of leerling- of cursistafhankelijke uren" genoemd. Het betreft bijvoorbeeld:
- Roosterwerkzaamheden
- Inhoudelijke voorbereiding en nazorg van de lessen
- Bijhouden van lesvorderingen en lesresultaten, leerlingvolgsysteem en dergelijke
- Administratieve afwikkeling van de lessen/cursussen (bijvoorbeeld presentielijsten)
- (Voortgangs)gesprekken met ouders/verzorgers/leerlingen
- Bijhouden van de pedagogische, methodische en didactische ontwikkelingen
- Bijhouden van vakliteratuur
- Onderhouden van de direct aan de lespraktijk verbonden artistieke vaardigheden
- Examens/toetsen

2b. Algemene werkzaamheden
Het gaat in deze subcategorie om werkzaamheden die losstaan van het aantal lesgebonden uren. Deze uren worden ook wel "organisatiegebonden uren" genoemd. Het betreft bijvoorbeeld:
- Personeelsvergaderingen, afdelingsvergaderingen, sector- en sectievergaderingen
- Collegiaal overleg (intern en extern)
- Voorbereiding en deelname aan open dagen
- Functioneringsgesprekken, ontwikkelingsgesprekken, persoonlijk ontwikkelingsplan
- Overleg over het jaarlijkse cursusboekje/studiegids
- Zorg voor het instrumentarium van de instelling en (indien gebruik door de werkgever verplicht is gesteld) van het eigen instrument/gereedschap

2c. Variabele werkzaamheden
Het gaat in deze subcategorie om specifieke werkzaamheden die losstaan van het aantal lesgebonden uren. Deze uren worden ook wel "persoonsgebonden uren" genoemd. Het betreft bijvoorbeeld:
- Werkzaamheden voor onderzoek en ontwikkeling in relatie tot de lessen en lesmaterialen
- Materiële voorbereiding en nazorg van de lessen
- Lidmaatschap van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging
- Stagebegeleiding
- Organisatie en voorbereiding van leerlingenuitvoeringen/-concerten (intern en/of extern)
- Organisatie en voorbereiding van instellingspresentaties (intern en/of extern)
- Deelname aan activiteiten en evenementen voor zover niet genoemd onder subcategorie 2b.
- Organiseren van kunstuitingen van cursisten, zoals voorspeelavonden en tentoonstellingen
- Begeleiden van een collega bij een voorspeelavond
- Coördinatiewerkzaamheden

- Algemene organisatiewerkzaamheden, bijvoorbeeld voor nieuwsbrief/schoolkrant van de instelling
- Adviseren van leerlingen ten aanzien van instrument- of materiaalkeuzes
- Bijhouden van de vakgebonden bibliotheek van de instelling
- Bijdragen aan het jaarlijkse cursusboekje/studiegids
- Opleiding en ontwikkeling, of andere activiteiten die ertoe bijdragen de eigen vakbekwaamheid op peil te houden
- Deelname aan studiedagen van bijvoorbeeld beroepsverenigingen, vakgroepen, mits de werkgever toestemming heeft verleend
- Het in opdracht van de werkgever reizen tussen locaties van dezelfde instelling voor kunsteducatie.

Van sjabloon naar lokale regeling
Om een beeld te geven hoe aan de hand van het sjabloon een lokale regeling tot stand kan komen geeft het LOGA een voorbeeld. U dient dit voorbeeld niet op te vatten als een door het LOGA gewenste verdeling van de verhouding lesgebonden uren versus niet-lesgebonden uren. Het gaat om de wijze waarop aan de hand van het sjabloon een lokale regeling kan worden opgesteld.
Binnen instelling X is onderwijzend personeel werkzaam in drie verschillende disciplines:
1. Discipline A

2. Discipline B
3. Discipline C

Binnen instelling X geldt per discipline de volgende verhouding lesgebonden versus niet-lesgebonden uren:

Discipline	1. Lesgebonden uren	2. Niet-lesgebonden uren
Discipline A	65%	35%
Discipline B	60%	40%
Discipline C	70%	30%

Binnen instelling X zijn de aanstellingen van het onderwijzend personeel in omvang zeer verschillend. Daarom wordt er in instelling X voor gekozen om binnen de categorie niet-lesgebonden uren per aanstellingsomvang een uitsplitsing te maken in de subcategorieën. Die uitsplitsing is als volgt:

De verdeling van niet-lesgeboden uren over de subcategorieën

Aanstellingsomvang	2a. Voorbereiding en nazorg van de lesgebonden uren	2b. Algemene werkzaamheden	2c. Variabele werkzaamheden
Meer dan 27 uur per week	30%	30%	40%
18 tot en met 27 uur per week	35%	35%	30%
7,2 tot en met 18 uur per week	40%	40%	20%
tot en met 7,2 uur per week	47%	47%	6%

In dit voorbeeld is de verdeling van niet-lesgebonden uren over de subcategorieën voor alle disciplines gelijk. Het is ook mogelijk om elke discipline een aparte verdeling van niet-lesgebonden uren over de subcategorieën te maken.

Individuele afwijkmogelijkheden op de verhouding per discipline

Er zijn individuele omstandigheden voorstelbaar waarin het onredelijk is vast te houden aan de verhouding lesgebonden versus niet-lesgebonden die per discipline is bepaald. Bijvoorbeeld door rekening te houden met:

- zeer veel of zeer weinig ervaring van het onderwijzend personeelslid of
- het cursustype dat het onderwijzend personeelslid geeft (groepslessen versus individuele lessen)

In de lokale regeling kunnen individuele afwijkingsmogelijkheden op de verhouding die per discipline is vastgelegd worden opgenomen. De voorwaarden waaraan voldaan moet worden voordat individuele afwijking is toegestaan, dienen in de lokale regeling te worden opgenomen. Deze individuele afwijkmogelijkheden bepalen tezamen met de verhouding lesgebonden versus niet-lesgebonden uren die voor de discipline van de ambtenaar is vastgelegd, welke verhouding voor de individuele ambtenaar geldt.
Voorbeeld: Voor discipline D staat in de lokale regeling dat de verhouding 70% lesgebonden uren en 30% niet-lesgebonden uren geldt. In de lokale regeling is ook vastgelegd dat voor discipline D een individuele afwijkmogelijkheid bestaat voor ambtenaren met minder dan 3 jaar ervaring. Die ambtenaren krijgen ten koste van het aantal lesgebonden uren 5% meer niet-lesgebonden uren voor de voorbereiding en nazorg van de lesgebonden uren.
Het college stelt bij toepassing van de lokale regeling voor een ambtenaar met discipline D en minder dan 3 jaar ervaring de verhouding vast op 65% lesgebonden en 35% niet-lesgebonden uren. Deze 5% extra voor niet-lesgebonden uren wordt binnen de subcategorieën geheel toegeschreven aan subcategorie 2a.

Tot slot

Te overwegen valt om een beperkt percentage van de tijd niet toe te wijzen aan specifieke activiteiten. Niet alles valt namelijk op voorhand te plannen. Aan een aantal kleinere werkzaamheden uit de eerder genoemde (sub)categorieën hoeft dan eveneens niet specifiek tijd te worden toegewezen; zij kunnen tot de vrij in te delen tijd worden gerekend.

[2]Elke medewerker wordt geacht ook zelf te investeren in het bijhouden van pedagogisch-didactische ontwikkelingen, het lezen van vakliteratuur en het onderhouden van de artistieke vaardigheden. Niettemin zijn er situaties voorstelbaar (bijvoorbeeld indien het onderwijzend personeelslid een onderwijsvernieuwende werkzaamheid heeft) waar toedeling van tijd voor dergelijke werkzaamheden geboden is.

ARG BIJLAGE IVa1

Functiebeschrijvingen

1. Consulent

A. Beschrijving van de functie
Functiebenaming: consulent
Functie-eisen: HBO-niveau
<u>Taken</u>

1. Het in overleg met cliënten opstellen van een steunfunctie-activiteitenplan
2. Het verzorgen van steunfunctieactiviteiten
3. Het bijdragen aan de ontwikkeling van beleid, producten en programma’s

B. Beschrijving van de taken
B.1 Het in overleg met cliënten opstellen van een steunfunctie-activiteitenplan
Informeert en adviseert (potentiële) cliënten over de mogelijkheden van steunfunctieactiviteiten.
Overlegt met (de leiding van) potentiële cliënten over wensen en verwachtingen.
Stelt een activiteiten- of begeleidingsplan op of ondersteunt de cliënt daarbij.
Overlegt waar nodig met externe instanties.
B.2 Het verzorgen van steunfunctieactiviteiten
Geeft informatie en adviezen over methoden en leermiddelen. Verzorgt teamtrainingen en individuele begeleiding van docenten.
Adviseert bij de aanschaf van leermiddelen en ontwikkelt, waar nodig, zelf leermiddelen en methodieken.
Organiseert met de cliënt producties, tentoonstellingen en andere evenementen.
Begeleidt bij de opstelling van werkplannen.
Bewaakt de afspraken met betrekking tot begroting, planning en inzet.
B.3 Het bijdragen aan de ontwikkeling van beleid, producten en programma’s
Volgt en signaleert relevante ontwikkelingen op het terrein van de kunstzinnige vorming.
Levert bijdragen aan beleidsontwikkeling, marktanalyses en aan de ontwikkeling van nieuw aanbod en marktontwikkelingsplannen; overlegt met opdrachtgevers en andere instanties over organisatie en uitvoering van projecten.
Werkt voorstellen uit in projectbeschrijvingen.
2. Docent
A. Beschrijving van de functie
Functiebenaming: docent
Functie-eisen: HBO-niveau
Taken
1. Het verzorgen van de inhoud van onderwijsactiviteiten
2. Het geven van de onderwijsactiviteiten
3. Het bijdragen aan de ontwikkeling van KV-producten en -programma’s
4. Het verrichten van overige werkzaamheden

B. Beschrijving van de taken
B.1 Het verzorgen van de inhoud van onderwijsactiviteiten
Verzorgt het (meerjaren)leerplan; stemt het leerplan af met leiding en collega’s.
Bepaalt vanuit het leerplan de inhoud van de onderwijsactiviteiten.
Zorgt voor les- en documentatiemateriaal.
B.2 Het geven van de onderwijsactiviteit
Bereidt de activiteit voor; stemt af op het niveau van de groep.
Geeft de onderwijsactiviteit; doet voor en stuurt bij.
Zorgt voor variatie in presentatie en lesvorm.
Houdt rekening met persoonlijkheid en doelstelling deelnemers.
Bespreekt regelmatig de vorderingen met (ouders van) deelnemers en evalueert de onderwijsactiviteit; stelt eventueel leerdoelstellingen bij.
Organiseert kunstuitingen van en voor deelnemers.
B.3 Het bijdragen aan de ontwikkeling van KV-producten en -programma’s
Volgt en signaleert relevante ontwikkelingen op het terrein van de kunstzinnige vorming.
Levert bijdragen aan marktanalyses, de ontwikkeling van nieuw aanbod en marktontwikkelingsplannen; overlegt met opdrachtgevers en andere instanties over organisatie en uitvoering van projecten.
Werkt voorstellen uit in projectbeschrijvingen.
B.4 Het verrichten van overige werkzaamheden
Woont diverse overlegvormen bij.
Houdt ontwikkelingen op het vakgebied bij; neemt deel aan na- en bijscholing.
Levert bijdragen aan evenementen/instellingsactiviteiten.

3. Balletbegeleider
A. Beschrijving van de functie
Functiebenaming: Balletbegeleider
Functie-eisen: MBO-niveau
Taken
1. Het instrumentaal begeleiden van lessen
2. Het bijhouden van ontwikkelingen op het vakgebied
3. Het verrichten van overige werkzaamheden

B. Beschrijving van de taken

B.1 Het instrumentaal begeleiden van lessen

Begeleidt klassieke balletlessen en andere lesvormen op piano en andere instrumenten. Zorgt waar nodig voor improvisatie en zorgt ervoor dat het karakter van de oefening muzikaal wordt ondersteund. Past gedurende de oefening tempo en sfeer aan en legt andere accenten als de docent dit aangeeft. Verzorgt de instrumentale begeleiding van uitvoeringen.

B.2 Het bijhouden van ontwikkelingen op het vakgebied

Houdt ontwikkelingen binnen het vakgebied bij.

B.3 Het verrichten van overige werkzaamheden

Voert periodiek overleg met de docent over het afstemmen van het spel op de oefeningen en de samenwerking tussen docent en begeleider.

Artikel 99 BIJLAGE VI

Vervallen

BIJLAGE VIIa

Aanstellingskeuring brandweerpersoneel

Onderstaand schema geeft per bijzondere functie-eis aan welke signaalvragen, screeningsinstrumenten en functionele tests bij de aanstellingskeuring gebruikt dienen te worden. De uitwerking van onderstaande onderdelen en de beoordeling hiervan is vastgelegd in de aanstellingskeuring zoals die is ontwikkeld door het Coronel Instituut. Deze uitwerking is te vinden op vng.nl.

Bijzondere functie-eis:	**Aspect van de belastbaarheid opgenomen mag worden in keuring**
1. Waakzaamheid en oordeelsvermogen:	Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar: - bekendheid met aanpassingsprobleem bij onregelmatige diensten, - ooit doorgemaakte psychose, schizofrenie, epilepsie - aanwezigheid van hoogtevrees - aanwezigheid van claustrofobie - ooit doorgemaakte warmtestuwing - gebruik medicatie tegen epilepsie afgelopen 5 jaar - huidig medicijngebruik (mee laten nemen) Inzet gevalideerd screeningsinstrument ter detectie van de huidige aanwezigheid van: - hoge mate van slaperigheid (checklist) - depressieve klachten (checklist) - angstklachten (checklist) Inzet gevalideerde fysiek functionele test ter detectie van: - hoogtevrees (laddertest)
2. Emotionele piekbelasting:	Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar: - recent doorgemaakt trauma Inzet gevalideerd screeningsinstrument ter detectie van de huidige aanwezigheid van: - posttraumatische stressklachten (checklist)
3. Energetische piekbelasting:	Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar: - fysieke activiteit inzetbaarheid (PAR-Q) belangrijkste risicofactoren hart- en vaatziekten (familiair voorkomen HVZ; eerder doorgemaakte- of huidige hartziekte; roken) Inzet gevalideerd screeningsinstrument ter detectie van de huidige aanwezigheid van verhoogd risico op toekomstig HVZ (ter regulering en niet ter afkeuring): - te hoge BMI of buikvet - hoge bloeddruk - diabetes mellitus - afwijkingen ECG Inzet gevalideerde fysiek functionele test die een indruk geeft van het piek-anaerobe inspanningsvermogen. (aanstellingsbrandweertraplooptest)
4. Goed gezichtsvermogen	Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar: - huidige problemen met gezichtsvermogen Inzet gevalideerd test ter detectie van de huidige aanwezigheid van: - onvoldoende scherp zicht (lees en afstand) - onvoldoende mobiliteit nekwervelkolom - onvoldoende gezichtsveld
5. Goed gehoorvermogen	Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar:

	huidige problemen met gehoorvermogen Inzet gevalideerde test ter detectie van de huidige aanwezigheid van: - onvoldoende vermogen om spraak-in-ruis te horen
6. Risico op expositie aan stof, rook, gas of dampen:	Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar: - overgevoeligheid huid / huidige huidaandoening - overgevoeligheid longen / huidige klachten luchtweg/longen Inzet gevalideerde test ter detectie van de huidige aanwezigheid van: - mogelijke huidaandoening op armen/handen (eczeem/atopie) - mogelijke longaandoening (astma/atopie)
7. Risico op (verspreiding van)infectieziekten:	Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar: - geldige inentingen - huidige aanwezigheid infectieziekten (Hepatitis, Difterie, Tetanus, Tuberculose, HIV)
8. Tillen/dragen	Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar: - problemen met tillen - huidige nek-, rug- en schouderklachten problemen met krachtleverantie met geheven armen Inzet gevalideerde fysieke, functionele til/draag test (tijdens aanstellingskeuring-brandbestrijdingstest)
9. Knielen/hurken	Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar: - huidige duizeligheidsklachten Inzet gevalideerde fysieke, functionele kniel/hurk test (tijdens aanstellingskeuring-brandbestrijdingstest)
10.Klimmen/klauteren/traplopen	Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar: huidige duizeligheidsklachten Inzet gevalideerde fysieke, functionele klim/klauter test (laddertest) (brandweertraplooptest)

11.Houdingen en krachtleverantie met rug	Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar: huidige rugklachten

Kort na de volgende basismetingen verricht om latere effecten van mogelijke blootstelling aan factoren van het werk te kunnen aantonen: - longfunctiebepaling met behulp van spirometrie - audiogram afname

ARG BIJLAGE VIIb

Onderstaand schema geeft per bijzondere functie-eis aan welke signaalvragen, screeningsinstrumenten en functionele tests bij het Periodiek Preventief Medisch Onderzoek gebruikt dienen te worden.
De uitwerking van onderstaande onderdelen en de beoordeling hiervan is vastgelegd in het PPMO zoals die is ontwikkeld door het Coronel Instituut. Deze uitwerking is te vinden op vng.nl.

Bijzondere functie-eis:	**Aspect van de belastbaarheid wat opgenomen mag worden in keuring:**
1. Waakzaamheid en oordeelsvermogen:	Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar: - aanpassingsprobleem door onregelmatige diensten, - aanwezigheid van hoogtevrees - aanwezigheid van claustrofobie - doorgemaakte warmtestuwing sinds vorige keuring - gebruik medicatie tegen epilepsie nu of geslikt sinds vorige keuring - huidig medicijngebruik (mee laten nemen) Inzet gevalideerd screeningsinstrument ter detectie van de huidige aanwezigheid van: - hoge mate van slaperigheid (checklist) - depressieve klachten (checklist) - angstklachten (checklist) - hoge werkgerelateerde vermoeidheid (checklist)
2. Emotionele piekbelasting:	Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar: - recent doorgemaakt trauma Inzet gevalideerd screeningsinstrument ter detectie van de huidige aanwezigheid van:

	- posttraumatische stressklachten (checklist)
3. Energetische piekbelasting:	Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar: - fysieke activiteit inzetbaarheid (PAR-Q) - belangrijkste risicofactoren hart- en vaatziekten (familiair voorkomen HVZ; eerder doorgemaakte- of huidige hartziekte; roken) Inzet gevalideerd screeningsinstrument ter detectie van de huidige aanwezigheid van verhoogd risico op toekomstig HVZ (ter regulering en niet ter afkeuring): - te hoge BMI of buikvet - hoge bloeddruk - diabetes mellitus - afwijkingen ECG Inzet gevalideerde fysiek functionele test die een indruk geeft van het piek-anaerobe inspannings-vermogen. (brandweertraplooptest)
4. Goed gezichtsvermogen	Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar: - huidige problemen met gezichtsvermogen tijdens werk Inzet gevalideerd test ter detectie van de huidige aanwezigheid van: - onvoldoende scherp zicht (lees en afstand) - onvoldoende kleurenzicht - onvoldoende mobiliteit nekwervelkolom - onvoldoende gezichtsveld
5. Goed gehoorvermogen	Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar: - huidige problemen met gehoorvermogen tijdens werk Inzet gevalideerde test ter detectie van de huidige aanwezigheid van: - onvoldoende vermogen om spraak-in-ruis te horen
6. Risico op expositie aan stof, rook, gas of dampen:	Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar: - overgevoeligheid huid / huidige huidaandoening - overgevoeligheid longen / huidige klachten luchtweg/longen Inzet gevalideerde test ter detectie van de huidige aanwezigheid van: - mogelijke huidaandoening op armen/handen (eczeem/atopie) - mogelijke longaandoening (astma/atopie)
7. Risico op (verspreiding van) infectieziekten:	Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar: - huidige aanwezigheid infectieziekten die een gevaar voor anderen kunnen opleveren
8. Tillen/dragen	Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar: - problemen met tillen - huidige nek-, rug- en schouderklachten - problemen met krachtleverantie met geheven armen Inzet gevalideerde fysieke, functionele til/draag test (tijdens brandbestrijdingstest)
9. Knielen/hurken	Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar: - huidige duizeligheidsklachten Inzet gevalideerde fysieke, functionele kniel/hurk test (tijdens brandbestrijdingstest)
10.Klimmen/klauteren/traplopen	Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar: - huidige duizeligheidsklachten Inzet gevalideerde fysieke, functionele klim/klauter test (tijdens brandbestrijdingstest en brandweertraplooptest)
11.Houdingen en krachtleverantie met rug 1-11 met als doel signalering voor begeleiding	Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar: - huidige rugklachten Signaalvraag (mondeling): Is sinds de vorige keuring een nieuwe ziekte of gezondheidsklachten opgelopen die van invloed (kunnen) zijn op de uitvoering van uw werk? Signaalvraag (schriftelijk) naar: 1) Aanwezigheid chronische ziekten (stofwisseling, psychisch, bewegingsapparaat, hart- en vaataandoeningen, urinewegen/geslachtsorganen, spijsverteringsorganen, tumoren, luchtwegen, huidaandoeningen) 2) Ingeschat eigen werkvermogen nu 3) Ingeschat eigen huidige inzetbaarheid gegeven de fysieke en psychologische taakeisen 4) doorgemaakte expositie aan agressie in afgelopen periode 5) doorgemaakte expositie aan hard geluid in afgelopen periode met acute oorsuizingen of tijdelijke gehoorsvermindering als gevolg 6) doorgemaakte expositie aan stof, rook, gas of dampen in afgelopen periode Inzet testen ter monitoring indien aanleiding bestaat om achteruitgang in longfunctie of gehoor aan te kunnen tonen: - longfunctiebepaling met behulp van spirometrie - audiogram afname

Deze wijzigingen in de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Groningen treden in werking op de dag na die van de bekendmaking en werken terug tot en met 1 januari 2016.

Gedaan te Groningen in de collegevergadering van 19 januari 2016.

De burgemeester,
P. den Oudsten.

De gemeentesecretaris,
P. Teesink

Toelichting

Toelichting hoofdstuk 1

Toelichting op Artikel 1:2a en 1:2b Stage- en werkervaringsplaats

De werkervaringsplaats is bedoeld voor personen die op eigen initiatief werkervaring willen opdoen. De stageplaats is bedoeld voor personen die in het kader van een opleiding/onderwijs praktijkervaring op willen doen. Er is in dat geval sprake van een driehoeksrelatie tussen stage verlener, stagiaire en opleidingsinstituut.

Bij een werkervaringsplaats (wep) staan het leerproces en het opdoen van ervaring centraal en niet het verdienen van geld[i]. Dit neemt niet weg dat er wel een redelijke onkostenvergoeding wordt betaald [ii]. Wat een redelijke onkostenvergoeding is voor stagiaires en wep-ers wordt lokaal in overleg met het bevoegde medezeggenschapsorgaan vastgesteld.

Een sterke gezagsverhouding kan bij een eventuele gerechtelijke procedure wijzen op het bestaan op een arbeidsovereenkomst. Het is echter onmogelijk om als wep-er niet in een zekere gezagsverhouding tot je leidinggevende te staan. In de praktijk komt het erop neer dat de wep-er een zekere keuze moet hebben in de werkzaamheden die hij/zij verricht, om zodoende invloed te hebben op het eigen leerproces. Ook bij het opnemen van vrije dagen e.d. moet de wep-er een zekere mate van vrijheid hebben.

In de artikelen 1:2a en 1:2b worden een aantal artikelen en hoofdstukken van de CAR-UWO van toepassing uitgesloten. Voor zover het de bedoeling is om ook (onderdelen) van lokale regelingen uit te sluiten van toepassing op stagiaires en wep-ers, moet dat in die lokale regeling worden geregeld. Zowel de stagiaire als de wep-er zijn geen ambtenaar in de zin van artikel 1:1.

Toelichting op artikel 1:6

Lid 1

Dit artikel biedt de mogelijkheid voor hogere functies van artikel 2:4 af te wijken.

Dit betekent onder andere dat de termijn van 24 maanden niet van toepassing is. Ook geldt voor de hier bedoelde hogere functies niet het principe dat de vierde aanstelling een vaste aanstelling is.

Daarbij kan ook worden bepaald dat voor de nader aan te wijzen hogere functies wordt afgeweken van de salaristabel. Tevens kunnen in de nadere regeling bepalingen worden opgenomen die inhouden dat degene die een functie bekleedt waarbij afwijkende afspraken worden gemaakt, niet behoort tot de kring van rechthebbenden op de bovenwettelijke werkloosheidsvoorzieningen krachtens hoofdstuk 10d. Voordat een dergelijke regeling kan worden opgesteld, dient overeenstemming te zijn bereikt in het georganiseerd overleg over de criteria aan de hand waarvan de functies worden aangewezen en over de functies zelf.

Lid 2

Behalve voor hogere functies kan ook voor projectmedewerkers en andere tijdelijke functionarissen de algemene vrijstelling worden toegepast, uiteraard onder de procedurele voorwaarden die in het eerste lid zijn aangewezen. Deze mogelijkheid maakt het aantrekken van interim-personeel in gemeentelijke dienst gemakkelijker.

Behalve van de salaristabel kan ook van de beperkte ontslaggronden uit hoofdstuk 8 en van de bovenwettelijke werkloosheidsvoorzieningen krachtens hoofdstuk 10d worden afgeweken. Uiteraard dient elke afwijking van de CAR in ieder individueel geval bij de aanstelling te worden vastgelegd, evenals de criteria op grond waarvan de te verrichten prestatie wordt beoordeeld en de voorwaarden waaronder deze dient te worden verricht.

Toelichting hoofdstuk 2

De toelichting op artikel 2:7:

De Wet flexibel werken (Stb. 2015, 245 en latere wijzigingen in Stb. 2015, 376 en Stb. 2015, 274) is de opvolger van de Wet aanpassing arbeidsduur. De wet is direct van toepassing op medewerkers (ambtenaren en arbeidscontractanten) van de gemeente. Als de ambtenaar een verzoek indient zal dit verzoek moeten worden afgehandeld met inachtneming van de (procedurele) bepalingen uit de Wet flexibel werken.

Lid 1 en 2

Als een medewerker verzoekt om aanpassing van de arbeidsduur of werktijden moet de werkgever dit verzoek honoreren, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten. De Wet flexibel werken geeft voorbeelden van situaties die – afhankelijk van het soort verzoek – vallen onder de noemer zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang.

Lid 3

Als een ambtenaar een verzoek doet tot aanpassing van de werkplaats (thuiswerken/plaats onafhankelijk werken), moet dit verzoek worden overwogen door het college. Voor het afwijzen van het verzoek tot wijziging van de arbeidsplaats is niet vereist dat er sprake is van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang.

Lid 4

In de Wet flexibel werken is opgenomen dat de wet niet van toepassing is ten aanzien van de aanpassing van de arbeidsduur van de ambtenaar die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Een medewerker die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, heeft daarom op grond van de Wet flexibel werken geen recht op vermindering of uitbreiding van zijn uren, maar hij kan op grond van deze wet wel een verzoek doen tot aanpassing van de arbeidsplaats of (spreiding van de) werktijden.

TOELICHTING Hoofdstuk 3

Toelichting artikel 3:2
Lid 1
In situaties waarin onduidelijk is of de ambtenaar wel verantwoordelijk kan worden gehouden voor zijn nalatigheid, bijvoorbeeld vanwege zijn fysieke of psychische gesteldheid, zal nader onderzoek plaats moeten vinden. De artikelen 7:13:1 en 7:13:2 vormen een nadere uitwerking van lid 1 in gevallen van arbeidsongeschiktheid.
Lid 2
De uitbetaling per maand geldt ongeacht de lengte van de maand.

Toelichting artikel 3:3
Lid 1
Het salaris van de ambtenaar wordt vastgesteld aan de hand van de waardering van de functie op een van de periodieken van de functieschaal. De wijze waarop het salaris wordt vastgesteld kan in het beloningsbeleid nader worden uitgewerkt.
Het is mogelijk om functies op verschillend niveau in te vullen; bijvoorbeeld op junior-, medior- of senior-niveau. In dat geval gaat het om drie te onderscheiden functies met ieder een eigen functieschaal. Uitgangspunt is dat de functieschaal van begin tot eind wordt doorlopen. Uit dit artikel vloeit echter niet voort dat de ambtenaar bij aanvang in de functie noodzakelijkerwijs op het minimum van de salarisschaal dient te worden ingeschaald. Het college kan hiervan afwijken, bijvoorbeeld als de aan te stellen ambtenaar in zijn vorige functie een hoger salaris genoot of als de situatie op de arbeidsmarkt daartoe aanleiding geeft.

Lid 2
Deze lagere schaal, die lokaal ook wel wordt aangeduid als ‘aanloopschaal’, is bedoeld voor de ambtenaren die nog niet voldoende zijn gekwalificeerd voor de functie waarin zij zijn geplaatst. De periode die de ambtenaar in deze aanloopschaal doorbrengt, wordt gebruikt om alsnog te voldoen aan de voor de functie gelden eisen op het gebied van opleiding, ervaring en bekwaamheid, zodat de functie volledig en zelfstandig kan worden vervuld.
Zodra dit het geval is dient de ambtenaar te worden ingedeeld in de voor de functie geldende functieschaal.

Toelichting artikel 3:4
Lid 2
Het college heeft de mogelijkheid om - in afwijking van lid 1- het toekennen van een periodiek afhankelijk te stellen van een periodieke beoordeling van het functioneren van de ambtenaar.
De invoering en het gebruik van een systeem van periodieke functionerings- en beoordelingsgesprekken vereist de instemming van de OR.
Lid 3
Het college heeft de mogelijkheid om een extra periodiek toe te kennen. De toekenning van deze periodiek heeft, net als de reguliere periodiek, een blijvend karakter in tegenstelling tot de flexibele beloningen op grond van artikel 3:8 en 3:20.

Toelichting artikel 3:5
Lid 1
Uit deze bepaling vloeit voort dat een herwaardering van de functie, die leidt tot een lagere functieschaal, geen gevolgen heeft voor het salaris van degene die op het moment van herwaardering de functie vervult.
Lid 2
Instemming met herplaatsing in lager gewaardeerde functie met een bijbehorend lager salaris heeft voor ambtenaren die binnen 10 jaar de aow-gerechtigde leeftijd bereiken, bij een gelijkblijvende aanstellingsomvang, geen gevolgen voor de pensioenopbouw. Een en ander is geregeld in artikel 3:5 van het Pensioenreglement.
Lid 4
Dit lid ziet op de situatie waarin een ambtenaar als gevolg van reorganisatie boventallig is geworden. Afwijking van het in lid 1 geformuleerde uitgangspunt is mogelijk in de gevallen waarin het sociaalplan of –statuut voorziet in de mogelijkheid om een ambtenaar te herplaatsen in een functie met een lager maximumsalaris en een evenredige aanpassing van zijn salaris.

Toelichting artikel 3:6
Onder promotie wordt zowel de bevordering naar een hoger gewaardeerde functie, als de overstap van de aanloopschaal (zoals geregeld in artikel 3:3 lid 2) naar de functieschaal verstaan. Een nadere uitwerking van deze bepaling kan op werkgeversniveau worden geregeld, waarbij het geldende beloningsbeleid als uitgangspunt dient.

Toelichting artikel 3:7
Uitloopschalen zijn uitsluitend toegestaan op basis van een ‘oude’ lokale regeling (in werking voor 1 januari 2016) en conform deze regeling. Indien de doorgroei in een uitloopschaal lokaal blijvend is geregeld, staat deze ook open voor ambtenaren die op of na 1 januari 2016 in dienst zijn gekomen.

Toelichting artikel 3:8
Dit artikel regelt de toelage als beloning voor meerdere jaren uitstekend functioneren en/of het leveren van bijzondere prestaties. Noodzakelijke voorwaarde voor de toelage is dat de ambtenaar het maximum van zijn functieschaal heeft bereikt.
Zolang dat nog niet het geval is, kan het functioneren worden beloond met extra periodieken, zoals geregeld in artikel 3:4 lid 3, en/of een toelage op grond van artikel 3:20.
Deze toelage heeft altijd een tijdelijk karakter. Er is sprake van een koppeling tussen het maximumsalaris en de wijze waarop de functie wordt uitgeoefend. Komt deze koppeling te vervallen (bijvoorbeeld in het geval waarin de functie als gevolg van herwaardering hoger wordt gewaardeerd), dan vervalt ook de functioneringstoelage.
De functioneringstoelage moet worden gezien in samenhang met artikel 3:20 (beloning uitstekend functioneren en/of bijzondere prestaties). Samen vormen deze artikelen de basis voor variabel beloningsbeleid, waarbij het altijd gaat om tijdelijke toelagen voor de beloning van bijzondere prestaties, uitstekend functioneren en/of flexibele (projectmatige) inzet van medewerkers. Dit in tegenstelling tot het toekennen van extra periodieken (art. 3:4 lid 3) die structureel van karakter zijn en tot gevolg hebben dat de medewerker sneller het maximum van de salarisschaal bereikt.
Door het tijdelijke karakter van de toelagen wordt voorkomen dat ze een blijvend beslag op de loonsom leggen en dat de prikkel die er vanuit gaat na verloop van tijd minder wordt, of zelfs helemaal verdwijnt.
Zolang de grond waarop de toelage in eerste instantie is toegekend blijft voortbestaan, kan deze meerdere keren opeenvolgend worden toegekend.
Om te kunnen beoordelen of de grond waarop de toelage is toegekend nog steeds bestaat, moet deze in het toekenningsbesluit expliciet worden vermeld.
Lid 3
De toelage bedraagt maximaal 10% van het salaris van de ambtenaar en kan per maand of in een veelvoud daarvan worden toegekend (bijvoorbeeld per kwartaal of op jaarbasis).

Toelichting artikel 3:9
Lid 3
De arbeidsmarkttoelage is een beloningsinstrument dat tijdelijk kan worden gebruikt om ambtenaren te werven of te behouden in tijden van schaarste op de arbeidsmarkt, doordat in een bepaald functiegebied weinig aanbod is of doordat in de er een zeer grote vraag aan arbeidskrachten in de regio is.
Om gewenning aan het door de arbeidsmarkttoelage verhoogde salaris te voorkomen, kan het college besluiten om deze toelage in plaats van maandelijks, één maal per jaar uit te keren.
Zolang de knelpunten op de arbeidsmarkt voortduren, kan de arbeidsmarkttoelage aansluiten worden toegekend voor een nieuwe periode van maximaal 3 jaar.

Toelichting artikel 3:10
Lid 1
De ambtenaar heeft geen recht op een waarnemingstoelage als het waarnemen van de hogere functie een integraal onderdeel is van zijn functie, waarmee rekening is gehouden bij de beschrijving en waardering van die functie. Voorbeeld van een dergelijke situatie is de adjunct directeur die de directeur vervangt tijdens vakantie en kortdurende afwezigheid.
Lid 2 + 3
Met deze bepaling wordt beoogd dat de waarnemer – voor het deel van de functie dat wordt waargenomen – op het zelfde niveau wordt beloond als het geval zou zijn geweest indien hij/zij bij bevordering in de waar te nemen functie zou zijn aangesteld. Voor een juiste vaststelling van de toelage moet de betrokken ambtenaar volgens de bij de werkgever geldende regels – fictief – worden ingeschaald in de functieschaal van de functie die wordt waargenomen.
Het verschil tussen dat bedrag en het salaris van de ambtenaar wordt als waarnemingstoelage uitgekeerd.
In het beloningsbeleid kan de toepassing van deze bepaling nader worden uitgewerkt.

Toelichting artikel 3:11
Lid 1
Dit artikel heeft uitsluitend betrekking op de ambtenaar op wie de bijzondere regeling voor de werktijden van toepassing is (artikel 4:3 t/m 4:7). Voor deze ambtenaar geldt als hoofdregel dat er een aanspraak

op de toelage onregelmatige dienst bestaat over uren gewerkt tijdens onregelmatige werktijden. Onregelmatig zijn werktijden die vallen op zaterdag, zondag en feestdagen(gehele etmaal) én op maandag t/m vrijdag buiten de periode van 8.00 uur tot 18.00 uur.
De toelage onregelmatige dienst kan zowel achteraf (op basis van het gerealiseerde rooster), als vooraf (op basis van het geplande rooster) worden toegekend.
Lid 3
Ingeroosterde uren waarover TOD wordt uitbetaald behoren tot de feitelijke arbeidsduur zoals omschreven in artikel 1:1 en vallen op die grond buiten de definitie van ‘overwerk’.

Toelichting artikel 3:12
Er zijn twee situaties waarin een ambtenaar recht kan hebben op de buitendagvenstertoelage:
1. De ambtenaar die valt onder de standaardregeling voor de werktijden en die ee dienstopdracht krijgt om buiten het dagvenster werkzaamheden te verrichten (artikel 4:2 lid 8) heeft recht op een buitendagvenstertoelage
2. De ambtenaar die valt onder de standaardregeling voor de werktijden en die door dewerkgever wordt aangewezen om beschikbaarheidsdiensten te verrichten ontvangt hiervoor een vergoeding op grond van artikel 3:13. Wordt de ambtenaar tijdens deze beschikbaarheidsdienst opgeroepen om daadwerkelijk werkzaamheden te verrichten gedurende zijn beschikbaarheidsdienst dan ontvangt hij een buitendagvenstertoelage over de uren die hij heeft gewerkt buiten het dagvenster.

De buitendagvenstertoelage bedraagt per gewerkt uur een percentage van het uurloon.
Daarnaast worden de buiten het dagvenster gewerkte uren in tijd gecompenseerd. De ambtenaar maakt hierover afspraken met zijn leidinggevende. De uren die buiten het dagvenster gewerkt worden kunnen niet omgezet worden in vakantieverlof.

Toelichting artikel 3:13
Met deze toelage wordt het zich beschikbaar houden voor werk buiten de voor de ambtenaar geldende werktijden beloond. Van beschikbaarheidsdienst die recht geeft op een toelage is sprake als het gaat om:
– afgebakende periodes,
– buiten de normale, voor de ambtenaar geldende werktijden,
– waarin de medewerker beschikbaar is om onvoorzien, op afroep werkzaamheden te verrichten.

Afgebakende periodes: Sommige functies brengen met zich mee dat men er altijd rekening mee moet houden dat men voor werk wordt opgeroepen maar dat men zelden of nooit daadwerkelijk wordt opgeroepen. Denk hierbij aan de ICT-medewerker die ’s nachts gebeld kan worden om het systeem te herstarten, of een beleidsmedewerker die onverwachte vragen van de raad moet beantwoorden. Hierbij gaat het om incidenten die bij het werk horen.
De beschikbaarheidsdienst is voor onvoorziene maar niet-incidentele werkzaamheden. Daarom kent de Arbeidstijdenwet ook regels voor de beschikbaarheidsdienst. Deze kan op grond van artikel 5:9 van de Arbeidstijdenwet alleen in beperkte omvang en gedurende afgebakende periodes worden opgelegd.
Buiten de normale voor de ambtenaar geldende werktijden: In sommige functies is de medewerker tijdens de vastgestelde werktijd bereikbaar voor onvoorziene omstandigheden.
In dat geval is er geen sprake van beschikbaarheidsdienst in de zin van dit artikel.
Beschikbaar zijn: Een medewerker die beschikbaarheidsdienst heeft, is verplicht om gehoor te geven aan een oproep om werkzaamheden te verrichten. Het is niet noodzakelijk dat deze werkzaamheden op de werkplek worden verricht; in voorkomende gevallen kunnen de werkzaamheden ook vanuit huis worden verricht.
Ten aanzien van de vergoeding van de uren gedurende welke de ambtenaar tijdens deze beschikbaarheidsdienst – na een oproep daartoe– werkzaamheden heeft verricht, geldt het volgende:
– De ambtenaar die valt onder de standaardregeling voor de werktijden, ontvangt over de tijdens deze dienst gewerkte uren die buiten het dagvenster vallen, een buitendagvenstertoelage op grond van artikel 3:12.
– De ambtenaar die valt onder de bijzondere regeling voor de werktijden heeft over alle tijdens deze dienst gewerkte uren recht op een overwerkvergoeding op grond van artikel 3:18.

Toelichting artikel 3:15
Deze bepaling vormt de grondslag voor toelagen die door het college worden toegekend.
Daarbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan de situatie waarin de functie van een ambtenaar als gevolg van herwaardering in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld.
Deze bepaling is niet van toepassing op salaristoelagen waarvan de toekenningsperiode is verstreken.
De toelage overgangsrecht hoofdstuk 3, is geen garantietoelage in de zin van deze bepaling.

Toelichting artikel 3:16
Lid 1

De afbouwregeling heeft uitsluitend betrekking op de hier genoemde toelagen en niet op de andere in dit hoofdstuk genoemde uitkeringen, vergoedingen of vormen van variabele beloning.

Toelichting artikel 3:17
Lid 1
Tot de genoemde taken worden ook de deelname aan opleiding en oefeningen gerekend.
Lid 2
Het betreft hier een standaardvergoeding, die bij stapeling van taken niet cumuleert.

Toelichting artikel 3:18
Het recht op een overwerkvergoeding geldt alleen voor de ambtenaar voor wie de bijzondere regeling voor de werktijden geldt. De bijzondere regeling voor de werktijden staat in de artikelen 4:3 tot en met 4:7.
Van overwerk kan ook sprake zijn tijdens de gebruikelijke kantooruren. Voorbeeld: een ambtenaar die vanwege deeltijdwerk nooit op woensdag werkt, maar op een woensdag van 11:00 tot 16:00 uur moet overwerken, krijgt voor de op die woensdag gewerkte overuren een overwerkvergoeding van 25%.

Toelichting artikel 3:18a
lid 2
De eindejaarsuitkering van enig jaar wordt gebaseerd op de vanaf januari van dat jaar opgebouwde aanspraken per maand. Aan ambtenaren die niet een geheel kalenderjaar in dienst zijn, wordt een eindejaarsuitkering betaald over dat gedeelte van het kalenderjaar dat zij in dienstverband werkzaam zijn geweest.

Toelichting artikel 3:19
Lid 1
Voor het bepalen van de datum van een ambtsjubileum wordt uitgegaan van de al dan niet aansluitende tijd -in voltijd en/of deeltijd- doorgebracht in een dienstverband bij een (destijds) bij het ABP aangesloten werkgever. Het is niet noodzakelijk dat de betrokken ambtenaar destijds ook zelf ABP-deelnemer is geweest. De tijd doorgebracht als vrijwilliger bij de brandweer telt niet mee, evenals onbetaalde baantjes, werkervaringsovereenkomsten of stages.
Lid 2
De ambtsjubileumgratificatie wordt berekend op basis van het geldend salaris en de salaristoelagen naar rato over de maand waarin het jubileum valt. De ophoging met 8% betreft de vakantietoelage die tot 1 januari 2016 tot de bezoldiging werd gerekend maar sindsdien is opgenomen in het IKB. Een ambtsjubileumgratificatie kan niet in alle gevallen onbelast worden uitgekeerd; aanbevolen wordt om dit bij de Belastingdienst na te gaan.
Lid 3
Een proportionele ambtsjubileumgratificatie wordt alleen verstrekt bij reorganisatieontslag, of bij ontslag op grond van arbeidsongeschiktheid voor 80% of meer. Alleen bij reorganisatie is gedeeltelijk ontslag mogelijk en kan het dus voorkomen dat een proportionele ambtsjubileumgratificatie verstrekt moet worden naar rato van het aantal uren waarvoor ontslag is verleend.

Toelichting artikel 3:20
Dit artikel moet worden gezien in samenhang met artikel 3:8. Samen vormen deze artikelen de basis voor een variabel beloningsbeleid, waarmee het college bijzondere prestaties, uitstekend functioneren en/of flexibele (projectmatige) inzet van medewerkers extra kan belonen. Dit in tegenstelling tot het toekennen van extra periodieken (art. 3:4 lid 3) die structureel van karakter zijn, en tot gevolg hebben dat de ambtenaar sneller het maximum van de salarisschaal bereikt. Het tijdelijke karakter van de beloningselementen voorkomt dat ze een blijvend beslag op de loonsom leggen, en dat de prikkel die er vanuit gaat na verloop van tijd minder wordt, of zelfs helemaal verdwijnt. In de artikelen 3:8 en 3:20 gaat het dan ook nadrukkelijk om het toekennen van tijdelijke en incidentele beloningselementen, die overigens wel meerdere keren opeenvolgend kunnen worden toegekend. Desgewenst kan het college besluiten om het geldbedrag in meerdere termijnen uit te keren.

Toelichting artikel 3:21
Dit artikel laat onverlet dat binnen de daarin aangegeven begrenzing van de vergoeding OV (2e klasse), voor vergoeding van de overige kosten de ‘Reisregeling binnenland’(BZK) wordt toegepast.

Toelichting artikel 3:24
Nabestaanden van de ambtenaar die als gevolg van een ongeval in en door de dienstoverlijden, krijgen deze overlijdensuitkering naast de overlijdensuitkering van artikel 3:23.
De hoogte van de uitkering is één jaarsalaris vermeerderd met het IKB en de salaristoelagen, waarbij de 12 kalendermaanden direct voorafgaand aan de maand van overlijden als referteperiode dient.
Ziekte van de ambtenaar in die referteperiode, waarbij zijn salaris is gekort o.g.v. artikel 7:3 ARG, heeft geen invloed op hoogte van deze overlijdensuitkering.

Op jaarbasis wordt gerekend met het volledige salaris. Ook bij toepassing van lid 3 gelden de 12 kalendermaanden voorafgaand aan de maand van overlijden als referteperiode.

Toelichting artikel 3:26
Op grond van dit artikel zijn er twee mogelijke tegemoetkomingen in de ziektekosten, namelijk € 168,-- per jaar of € 296,-- per jaar. De maand december is de peildatum voor de beoordeling of de ambtenaar de lage of de hoge tegemoetkoming in de ziektekosten ontvangt. In de maand december wordt het salaris van de ambtenaar in die maand vergeleken met het in december geldende bedrag van het maximum van schaal 6.
Is het salaris van de ambtenaar in december meer dan het maximum van schaal 6, dan ontvangt hij de lage tegemoetkoming. Is het salaris van de ambtenaar in december gelijk aan of minder dan het maximum van schaal 6, dan ontvangt hij de hoge tegemoetkoming.

Toelichting hoofdstuk 6

De toelichting op artikel 6:5:4:
Lid 1
De korting van vakantieverlof vindt gedurende het ouderschapsverlof plaats overeenkomstig de omvang en de duur van dit verlof. Geniet de ambtenaar bijvoorbeeld ouderschapsverlof gedurende zes maanden voor de helft van zijn arbeidsduur en loopt het verlof van 1 mei tot 1 november, dan heeft betrokkene tot en met april recht op volledig verlof (4/12 x verlofaanspraak op jaarbasis), van mei tot november een halve verlofopbouw (6/12 x verlofaanspraak op jaarbasis x 0,5) en in november en december weer een gehele verlofopbouw (2/12 x verlofaanspraak op jaarbasis).
Lid 2
De opbouw van de vakantietoelage tijdens ouderschapsverlof vindt plaats op basis van de bezoldiging, die tijdens het ouderschapsverlof wordt doorbetaald. Bij betaald ouderschapsverlof wordt dus gedeeltelijk vakantietoelage opgebouwd. Bij onbetaald ouderschapsverlof wordt geen vakantietoelage opgebouwd.

Toelichting op artikel 6:7
In de algemene toelichting op artikel 6:7 worden de woorden "Verder kan het bevallingsverlof vanaf de 6e week" vervangen door: "Verder kan het bevallingsverlof na de 6e week".

Toelichting hoofdstuk 8

De toelichting op artikel 8:2a
Lid 1
Op twee manieren kunnen mensen na de AOW-gerechtigde leeftijd in dienst zijn van de gemeente. De eerste mogelijkheid is dat iemand na de AOW-gerechtigde leeftijd jaar in dienst treedt van de gemeente. Dit is mogelijk op grond van artikel 2:4. De tweede mogelijkheid is dat iemand al in dienst is, maar dat zijn aanstelling of arbeidsovereenkomst door toepassing van artikel 8:2, lid 3, na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd is voortgezet.
Bij dit soort aanstellingen is de wens van een van de partijen voldoende om de aanstelling te beëindigen.
Lid 2
In verband met de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd geldt tot 2018 dat de ambtenaar die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt bij ziekte kan worden ontslagen na 13 weken. In 2018 wordt de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd geëvalueerd en wordt deze termijn mogelijk verkort. De termijn van 13 weken is in artikel 127ca van de Ambtenarenwet vastgelegd.

De toelichting op artikel 8.3 lid 3:
Lid 3
Het plan van afvloeiing moet op grond van artikel 12:2 met vakorganisaties worden besproken en vooraf aan de betrokken ambtenaren bekend worden gemaakt.
Het maken van een dergelijk plan is reeds noodzakelijk wanneer het gaat om het ontslag van meer dan één ambtenaar.
In het kader van de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd wordt in artikel 127b van de Ambtenarenwet geregeld dat bij reorganisatieontslag als eerst afscheid wordt genomen van de ambtenaren die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt. Zijn er meer ambtenaren die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, dan wordt als eerste afscheid genomen van de ambtenaren met de kortste diensttijd. Welke jaren meetellen als diensttijd is onderdeel van het reorganisatieplan.

Toelichting op artikel 8:4 Ontslag wegens volledige arbeidsongeschiktheid
Aan de ambtenaar die volledig ongeschikt is voor de eigen arbeid kan ontslag worden verleend op grond van die ongeschiktheid, zodra die ongeschiktheid ten minste 24 maanden heeft geduurd. Eerder kan ontslag op deze grond niet plaatsvinden. Ontslag op andere gronden dan wegens ziekte kan binnen

die termijn wel worden verleend. Met deze termijn van twee jaar wordt aangesloten bij de situatie in de marktsector, waar ook een dergelijke ontslagbescherming geldt.
Van volledige arbeidsongeschiktheid is sprake als de ambtenaar:

1. Volledig arbeidsongeschikt wordt bevonden door UWV (80% tot 100% arbeidsongeschikt) en recht heeft op een WGA-uitkering
2. Volledig én duurzaam arbeidsongeschikt wordt bevonden door UWV (80% tot 100% arbeidsongeschikt) en recht heeft op een IVA-uitkering.

Ontslagverlening wegens volledige arbeidsongeschiktheid is slechts mogelijk wanneer voldaan wordt aan de voorwaarden genoemd in artikel 8:4, derde lid. Het college betrekt hierbij de uitkomst van de claimbeoordeling op grond van de WIA. Deze voorwaarden komen namelijk aan bod tijdens de claimbeoordeling voor de aanvraag van een uitkering op grond van de WIA.
De claimbeoordeling op grond van de WIA start in week 87 (21e maand) als UWV de ambtenaar een aanvraagformulier voor de WIA-uitkering toestuurt en UWV bij de werkgever gegevens opvraagt voor de vaststelling van de uitkering. De werkgever kan vanaf dit moment zijn voornemen tot ontslag wegens arbeidsongeschiktheid schriftelijk aan de ambtenaar kenbaar maken.
De aanzegging van het college dat een ontslagprocedure op grond van arbeidsongeschiktheid zal worden opgestart en dat hierbij de claimbeoordeling op grond van de WIA betrokken wordt, is geen besluit in de zin van de Awb en daarmee geen besluit dat vatbaar is voor bezwaar en beroep. Het feitelijk ontslagbesluit is uiteraard wel een besluit dat vatbaar is voor bezwaar en beroep.
Na de claimbeoordeling volgt de beschikking van UWV op grond van de WIA. Het ontslagbesluit moet binnen één jaar na de datum van de WIA-beschikking zijn genomen. Het college moet in zijn ontslagbesluit naar deze WIA-beschikking verwijzen. Mocht de ambtenaar een negatieve beschikking van UWV ontvangen wegens onvoldoende medewerking, verwijst het college naar deze maatregel in zijn ontslagbesluit.
In de gevallen waarin de ambtenaar het niet eens is met het ontslag of als de ambtenaar bezwaar indient tegen het ontslagbesluit, kan het college een deskundigenoordeel aanvragen bij UWV op grond van artikel 30 SUWI. UWV geeft een oordeel over de vragen of de medewerker ziek is voor de vervulling van zijn betrekking en of er binnen de gemeentelijke dienst een passende functie voorhanden is (zie lid 2).
Lid 8
Op grond van jurisprudentie van het Europees Hof van Justitie inzake gelijke behandeling van man en vrouw, mag voor de berekening van de ontslagtermijn wegens ziekte de periode van ziekte tijdens de zwangerschap als gevolg van de zwangerschap en het zwangerschaps- en bevallingsverlof zelf, niet worden meegeteld. Het Europees Hof heeft in zijn jurisprudentie een onderscheid aangebracht tussen enerzijds ziekte tijdens de zwangerschap die verband houdt met zwangerschap en zwangerschaps- en bevallingsverlof, en anderzijds ziekte die verband houdt met de zwangerschap en de bevalling na het bevallingsverlof. Deze laatste periode kan gewoon meegeteld worden voor de berekening van de ontslagtermijn van 24 maanden. Hetzelfde geldt voor ziekte tijdens de zwangerschap die niet veroorzaakt wordt door de zwangerschap; ook deze periode mag meegerekend worden voor de ontslagtermijn van 24 maanden.
Voorbeeld
Een medewerkster van de gemeente valt tijdens haar zwangerschap uit wegens zwangerschapsgerelateerde klachten. Zij blijft ziek tot de ingangsdatum van het zwangerschapsverlof. Aansluitend op het bevallingsverlof meldt zij zich ziek wegens bekkeninstabiliteit, veroorzaakt door de zwangerschap. Voor berekening van de ontslagtermijn van 24 maanden mag niet meegeteld worden de periode dat de medewerkster tijdens de zwangerschap ziek is wegens zwangerschapsgerelateerde klachten; hetzelfde geldt voor de periode van het zwangerschaps- en bevallingsverlof. Perioden van arbeidsongeschiktheid aansluitend op het bevallingsverlof mogen wel meegerekend worden voor de ontslagtermijn, onafhankelijk van de vraag of deze veroorzaakt zijn door de zwangerschap of de bevalling. De ontslagtermijn van 24 maanden start in dit voorbeeld dus op de dag aansluitend op de laatste dag van het bevallingsverlof.
Lid 9
Volgens het negende lid worden ziekteperioden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen. Uit het achtste lid vloeit voort dat de periode van zwangerschapsgerelateerde ziekte en het zwangerschaps- en bevallingsverlof niet meegeteld worden voor de berekening van de 24 maanden termijn. Dit heeft tot gevolg dat ziekteperioden die worden onderbroken door zwangerschapsgerelateerde ziekte die 4 weken of langer duurt of door het zwangerschaps- en bevallingsverlof, in principe niet mogen worden samengeteld aangezien sprake is van een onderbreking van vier weken of langer. Indien de ziekte (die zijn oorzaak niet vindt in de zwangerschap zelf) echter direct voorafgaat aan en direct aansluit op het zwangerschaps- en bevallingsverlof én de ziekte wordt geacht redelijkerwijs voort te vloeien uit dezelfde oorzaak, mogen de perioden worden samengeteld voor de berekening van de ontslagtermijn.
Hieronder zijn een aantal voorbeelden opgenomen.
Voorbeeld I

Een medewerker is ziek vanaf 1 januari 2006. Op 15 maart 2006 herstelt hij, waarna hij op 29 maart 2006 (na 2 weken) weer ziek wordt. De periode van herstel heeft korter geduurd dan 4 weken. Daardoor geldt 1 januari 2006 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerker op 14 januari 2008 (dit is 24 maanden + 2 weken na 1 januari 2006) kan worden ontslagen.
Voorbeeld II
Een medewerker is ziek vanaf 1 januari 2006. Op 15 maart 2006 herstelt hij, waarna hij op 26 april 2006 (na 6 weken) weer ziek wordt. De periode van herstel heeft langer geduurd dan 4 weken. Daardoor geldt 27 april 2006 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerker op 27 april 2008 (dit is 24 maanden na 27 april 2006) kan worden ontslagen.
Voorbeeld III
Een medewerkster is ziek vanaf 1 januari 2006. Op 15 maart 2006 herstelt zij. Op 29 maart 2006 gaat zij met zwangerschaps- en bevallingsverlof. Zij zou op 20 juli 2006 weer moeten gaan werken. Op dat moment is zij echter ziek. Omdat de medewerkster voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof niet ziek was, geldt het zwangerschaps- en bevallingsverlof als onderbreking van meer dan 4 weken. Daardoor geldt 20 juli 2006 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerkster op 20 juli 2008 (dit is 24 maanden na 20 juli 2006) kan worden ontslagen.
Voorbeeld IV
Een medewerkster is ziek vanaf 1 januari 2006. Op 1 mei 2006 gaat zij met zwangerschaps- en bevallingsverlof tot 21 augustus 2006. Op 22 augustus 2006 zou zij weer moeten gaan werken. Echter, zij is op dat moment nog ziek. Er zijn twee mogelijkheden.
Mogelijkheid A
De ziekte na het zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft dezelfde oorzaak als de ziekte voor dat verlof. In dit geval geldt 1 januari 2006 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerkster op 23 april 2008 (dit is 24 maanden + 16 weken na 1 januari 2006) kan worden ontslagen.
Mogelijkheid B
De ziekte na het zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft een andere oorzaak dan de ziekte voor dat verlof. In dit geval geldt 22 augustus 2006 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerkster op 22 augustus 2008 (dit is 24 maanden na 22 augustus 2006) kan worden ontslagen.
Voorbeeld V
Een zwangere medewerkster is ziek vanaf 1 januari 2006. Op 15 maart 2006 krijgt zij zwangerschapsgerelateerde klachten, die duren tot 26 april 2006 (6 weken). Daarna stoppen de zwangerschapsgerelateerde klachten en wordt zij weer gewoon ziek. Deze ziekte duurt voort. De zwangerschapsgerelateerde ziekte heeft langer geduurd dan 4 weken. Daardoor geldt 27 april 2006 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerkster op 18 augustus 2008 (dit is 24 maanden + 16 weken na 27 april 2006) kan worden ontslagen.
Lid 10.
In lid 10 is geregeld dat de termijn van de verplichte loondoorbetaling van twee jaar wordt verlengd met de verlenging van de wachttijd voor een uitkering ingevolge de WIA.
De ontslagtermijn wordt verlengd in de volgende gevallen:

a. In artikel 24 lid 1 van de WIA is bepaald dat de wachttijd op verzoek van werkgever en werknemer gezamenlijk verlengd kan worden.
b. Bij de aanvraag van een uitkering ingevolge de WIA moet een re-integratieverslag worden ingediend. Als het UWV van mening is dat de werkgever zonder deugdelijke grond zijn verplichtingen niet is nagekomen of onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht, kan het UWV de termijn gedurende de werkgever het loon moet doorbetalen verlengen. De termijn van de verlenging is maximaal 52 weken en wordt afhankelijk gesteld van de aard en ernst van het verzuim. Deze sanctiebevoegdheid is neergelegd in artikel 25, negende lid, van de WIA. De medewerker merkt financieel niets van de verlenging van de ontslagtermijn op grond van de hiervoor genoemde redenen. Op grond van artikel 7:3 heeft de medewerker na 24 maanden ziekte recht op 70% van zijn bezoldiging.

Toelichting a rtikel 8:12 Ontslag uit een tijdelijke aanstelling of tijdelijke urenuitbreiding
Het is van belang dat de werkgever de einddatum van de tijdelijke aanstelling voor bepaalde tijd in de gaten houdt. Immers, als er niet tijdig onderkend wordt dat de tijdelijke aanstelling moet eindigen en betrokkene blijft op de datum waarop de tijdelijke aanstelling eindigt en daarna feitelijk zijn werk verrichten, dan wordt hij geacht met ingang van die datum te zijn aangesteld voor een gelijke periode. Na afloop van deze periode kan de aanstelling wederom van rechtswege beëindigd worden. Uiteraard moeten hierbij de voorwaarden uit artikel 2:4 wel in de gaten gehouden worden. Als een tijdelijke aanstelling voor bepaalde tijd zonder mededeling zo vaak verlengd wordt, dat de termijn van 24 maanden wordt overschreden, mag het ontslag niet meer plaatsvinden. Ditzelfde geldt als voor de tijdelijke aanstelling voor de vierde maal verlengd wordt. Dit is in het nieuwe vijfde lid van artikel 8:12 verwoord.

Ook is in artikel 8:12 opgenomen wanneer een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd kan worden beëindigd. Dit is het geval, wanneer de grond voor het aangaan van de tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd is komen te vervallen.
Artikel 8:12 bevat ook de redenen en wijze van beëindiging van de tijdelijke urenuitbreiding. Wanneer er sprake is van een tijdelijke urenuitbreiding voor bepaalde tijd, gelden gelijke regels als voor de tijdelijke aanstelling voor bepaalde tijd. Dit betekent dus ook dat overschrijding van de termijn, zonder dat een nieuwe tijdelijke urenuitbreiding is afgesproken, leidt tot een nieuwe urenuitbreiding met dezelfde duur als de eerste urenuitbreiding. Is er sprake van een tijdelijke urenuitbreiding voor onbepaalde tijd, dan gelden de regels voor beëindiging van de tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd. Door deze bepalingen is tevens bepaald dat het ook aangaan van een tijdelijke urenuitbreiding voor bepaalde dan wel onbepaalde tijd kan plaatsvinden. Bij een urenuitbreiding voor bepaalde tijd hoeft geen reden te worden genoemd; verstrijken van de termijn is reden voor beëindiging van de tijdelijke urenuitbreiding. Bij een urenuitbreiding voor onbepaalde tijd moet wel een grond worden aangegeven, aangezien het vervallen van die reden tegelijkertijd de reden van beëindiging is.
Tot slot geldt dat ook bij een urenuitbreiding de termijnen van artikel 2:4 in de gaten moeten worden gehouden. Wordt een termijn van 24 maanden overschreden of wordt voor de vierde maal een tijdelijke urenuitbreiding aangegaan, dan geldt deze urenuitbreiding als een vaste aanstelling.
Voor de aanspraak op een eventuele aanvullende uitkering: zie hoofdstuk 10a.

Toelichting hoofdstuk 10d

Toelichting op artikel 10d:2 Begrippen
Ad b: Vóór 1 januari 2016 werd hier het voor hoofdstuk 10d afwijkende bezoldigingsbegrip gedefinieerd. Met de inwerkingtreding van het gewijzigde hoofdstuk 3 per 1 januari 2016 is dit gewijzigd in 'grondslag' en is daar voor de medewerkers die toen in dienst waren de toelage overgangsrecht hoofdstuk 3 (TOR) aan toegevoegd.
Ad g werkloosheidsuitkering Wanneer ambtenaren na ingang van de werkloosheidsuitkering een baan krijgen, eindigt hun werkloosheid. Wanneer ook deze baan weer eindigt, kan er op grond van de WW sprake zijn van een herleving van het recht op uitkering. Waar in dit hoofdstuk gesproken wordt over de werkloosheidsuitkering, wordt ook gedoeld op dit herleefde recht op uitkering.

Toelichting op artikel 10d:39 Overgangsrecht
In de CAO 2007-2008 is overgangsrecht overeengekomen voor de ambtenaar die
- op de dag van inwerkingtreding van hoofdstuk 10d (1 juli 2008) 20 dienstjaren of meer heeft in de gemeentelijke sector en
- die binnen 10 jaar daarna daadwerkelijk ontslag verleend wordt.

Het overgangsrecht houdt in dat de duur van de overgangsuitkering overeenkomt met de aansluitende uitkering uit hoofdstuk 10a, zoals dit hoofdstuk tot 1 juli 2008 luidde. Wel is afgesproken dat de berekening hiervan voor gemeenten gemakkelijker wordt gemaakt. Daarom is de oude berekeningsduur van de aansluitende uitkering omgezet in een formule, die in het tweede lid, is opgenomen.
Vanaf 1 juli 2008 valt iedereen onder hoofdstuk 10d. Alle ambtenaren die op grond van artikel 8:3 en 8:6 ontslagen worden, krijgen dus recht op een re-integratiefase of een Van werk naar werk-traject. Mocht daarna sprake zijn van werkloosheid, dan geldt slechts ten aanzien van de duur van de uitkering na afloop van de WW een uitzondering voor de ambtenaren, voor wie dit overgangsrecht is overeengekomen.
De overgangsuitkering eindigt op de eerste van de maand volgend op die waarin betrokkene de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt (artikel 10d:33).

Toelichting hoofdstuk 18

Toelichting op artikel 18:1:1 Begripsomschrijvingen
Lid 1
In dit artikel zijn de verschillende begrippen gedefinieerd. Bij de definitie van het begrip 'eigen huishouding voeren' is de eis opgenomen dat het gaat om het zelfstandig bewonen van woonruimte. Iemand die bij zijn ouders inwoont komt dus niet in aanmerking voor een volledige verhuiskostenvergoeding. De twee inkomsten die bij sub f vermeld worden, worden slechts meegenomen bij de berekeningsbasis voorzover zij naast de bezoldiging worden genoten.
Lid 2
Door de verwijzing naar artikel 1:2:1 wordt duidelijk gemaakt dat hoofdstuk 18 niet van toepassing is op de oproepkracht.

[i] CRvB 17 juli 1990, RSV 1990/345.
[ii] CRvB 23 juni 1992, RSV 1992/351